



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión directiva y relaciones interpersonales en
docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de
Lurigancho. 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Fabiola Clementina Becerra Valle

ASESORA:

Dr. Mildred Ledesma Cuadros

SECCIÓN

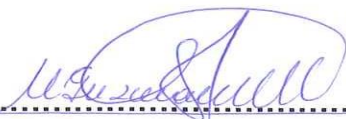
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

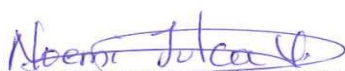
Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado



.....
Dra. Guzmán Meza Maritza Emperatriz
Presidenta



.....
Mg. Julca Vera Noemí Teresa
Secretaria



.....
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi familia:
Luciana, Emanuel, Laura y Francisco
por ser el motor y motivo de
todos mis esfuerzos de
desarrollo personal.

Agradecimiento

Agradezco la Universidad César Vallejo por darnos la inmensa oportunidad a los docentes de seguir avanzando en su desarrollo profesional en su prestigiosa Escuela de Postgrado

A la doctora Mildred Ledesma Cuadros, que además de transmitir su vocación investigadora, me orientó sabiamente y estimuló constante y pacientemente en la consecución del logro de la tesis.

A mi estimado amigo el Mg. Oscar Cotrina Zelada por su invalorable apoyo y asesoría en el desarrollo de varios aspectos que han sido claves en la presente investigación.

A los directores y docentes de las instituciones educativas de la Red 07 de la UGEL 05, de SJL. por abrirme las puertas de sus escuelas y contestar pacientemente y de forma desinteresada los cuestionarios con los cuales hicimos factible este trabajo.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Fabiola Becerra Valle, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 10105763 respectivamente, con la tesis titulada “Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de diciembre de 2017



Fabiola Becerra Valle

DNI N.º 10105763

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presentamos la Tesis titulada: “Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
 I. INTRODUCCIÓN	 13
Antecedentes	14
Fundamentación científica, técnica y humanística	18
Justificación	54
Problema	56
Hipótesis	59
Objetivos	60
 II MARCO METODOLÓGICO	 61
2.1 Variables	62
2.2 Operacionalización de variables	63
2.3 Metodología	64
2.4 Tipo de estudio	65
2.5 Diseño	65
2.6 Población, muestra, muestreo	66
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	68
2.8 Métodos de análisis de datos	70
2.9 Aspectos éticos	73

III. RESULTADOS	74
IV. DISCUSIÓN	89
V. CONCLUSIONES	93
VI. RECOMENDACIONES	96
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez de instrumentos por juicio de expertos

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5 Artículo Científico

Anexo 6 Carta de presentación

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión directiva	63
Tabla 2 Operacionalización de la variable relaciones interpersonales	64
Tabla 3 Muestra estratificada de estudiantes	67
Tabla 4 Validez del cuestionario de procesos cognitivos	71
Tabla 5 Confiabilidad del cuestionario gestión directiva	71
Tabla 6 Confiabilidad del cuestionario sobre relaciones interpersonales	72
Tabla 7 Niveles y frecuencia de la variable gestión directiva	75
Tabla 8 Niveles y frecuencia de la variable gestión pedagógica	76
Tabla 9 Tabla Niveles y frecuencia de la variable gestión administrativa	78
Tabla 10 Niveles y frecuencia de la variable gestión organizacional	79
Tabla 11 Niveles y frecuencia de la variable gestión comunitaria	80
Tabla 12 Niveles y frecuencia de la variable relaciones interpersonales	81
Tabla 13 Prueba de Normalidad.	82
Tabla 14 Correlación de Spearman de la gestión directiva y las relaciones interpersonales	84
Tabla15 Correlación de Spearman de la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes	85
Tabla 16 Correlación de Spearman de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los docentes	86
Tabla 17 Correlación de Spearman de la gestión organizacional y las relaciones interpersonales	87
Tabla 18 Correlación de Spearman de la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales	88

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación	65
Figura 2 Gestión directiva	76
Figura 3 Gestión Pedagógica	77
Figura 4 Gestión administrativa	78
Figura 5 Gestión organizacional	79
Figura 6 Gestión comunitaria	80
Figura 7 Relaciones Interpersonales	81

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación existente entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la red 07, de la UGEL05, en San Juan de Lurigancho. Se fundamenta en teorías de prestigiosos estudiosos de la gestión educativa escolar como lo es la doctora Pilar Pozner y el destacado PhD en Psicología Organizacional William Schutz. De cuyos fundamentos se obtienen las variables de gestión directiva y las de relaciones interpersonales y sus respectivas dimensiones.

La investigación es un estudio descriptivo - correlacional, La población del presente estudio estuvo conformada por 191 docentes de educación primaria de 8 escuelas, se determinó una muestra de estudio de 128 docentes. Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación de las variables. El método de investigación es cuantitativo, porque se ha realizado la medición de variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos, que han sido utilizados para probar las hipótesis. Se aplicó 2 instrumentos de tipo encuesta para la recolección de la información, que constaron de 23 y 33 preguntas referentes a la gestión directiva y a las relaciones interpersonales entre docentes.

Se concluyó, de acuerdo a los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de la Red 7 de la Ugel 5 de San Juan de Lurigancho. . En una escala moderada positiva (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.528$). Con lo cual se prueba que una adecuada gestión directiva y las relaciones interpersonales entre docentes son directamente proporcionales y ambos factores son pilares fundamentales en el desarrollo de cualquier institución educativa.

Palabras clave: Gestión directiva, relaciones interpersonales entre docentes.

Abstract

This research aims to know the relationship between the management and interpersonal relationships in teachers of the network 07, of UGEL05, in San Juan de Lurigancho. It is based on theories of prestigious scholars in educational management school such as the Dr. Pilar Pozner and the famous and outstanding PhD in organizational psychology William Schutz. Whose fundamental variables of management and interpersonal relations and their respective dimensions are obtained.

Research is a descriptive - correlational study, the population of this study consists of 191 primary teachers from 8 schools, determined a sample of 128 teachers. By design, this research is not experimental, since is based on observations of the facts in its natural state, without the intervention or manipulation of the variables. The research method is quantitative, because there has been the measurement of variables and the measurement results have been expressed in numerical values, which have been used to test the hypothesis. 2 type instruments applied survey for the collection of information, which consisted of 23 and 33 questions relating to the management and interpersonal relations between teachers.

It was concluded, according to results that there is a significant relationship between the management and interpersonal relationships between teachers from Schools net number 7 of San Juan de Lurigancho. On a moderate scale positive (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.528$). Whereupon it is proven that a proper management and maintain interpersonal relationships are a fundamental pillar in the development of any educational institution

Keywords: Directorial Management , Interpersonal relationships between teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Tenorio (2016) presentó la tesis “Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el Año 2014”, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, para optar el título de Magister en Pedagogía. La investigación tuvo como objetivo analizar el liderazgo educativo en la gestión directiva a través de un análisis descriptivo de las necesidades socioeducativas en las que se desenvuelve la Institución mencionada, en cuanto a liderazgo educativo y organización institucional, para hacer la formulación de propuesta al mismo. Esta investigación se ejecutó a través de la aplicación de un cuestionario con preguntas cerradas, con el objetivo de obtener datos exactos que dieran luz a las interrogantes, para llegar a descifrar la realidad en la que se despliega el liderazgo educativo en la gestión directiva del colegio. Los resultados fueron relevantes y demarcaron poca organización administrativa y el manejo de un liderazgo autocrático por parte de la autoridad principal; por lo que existe la necesidad de asumir un liderazgo participativo, democrático y/o motivador.

Este estudio ayudará a clarificar la gestión directiva y su rol de conducción en las instituciones educativas, especialmente relacionando la gestión directiva con factores que tienen que ver con las relaciones interpersonales entre docentes, aunque la tesis no contemple tales relaciones como variable, si establece vínculos con factores muy relacionados con ellas, tales como autoritarismo, participación en equipo, democratización e horizontalidad en el trato a docentes. Además, nos ayuda a implementar los instrumentos tipo encuestas en cuanto a la variable gestión directiva de nuestra investigación.

Pernia (2012) en su tesis para optar el grado de maestría titulada “Relaciones Interpersonales en la Función Docente”, propuso como objetivo determinar la correlación entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores de la Institución Educativa Liceo Militar Jáuregui de Maracaibo Venezuela. La referida investigación fue de tipo cuantitativa en la cual se utilizó el

método correlacional-descriptivo, la muestra utilizó a 38 docentes. Aplicó dos cuestionarios; uno para relaciones interpersonales llamado RELINT, usando como bases teóricas la teoría de relaciones interpersonales según William Schutz, y otro para función docente denominado FUNDOC. No encontró relación significativa entre las variables relaciones interpersonales y función docente puesto que la correlación existente fue de 0,216 estadísticamente determinada como muy débil.

Esta investigación se constituye en un valioso antecedente para nuestra investigación, pues nos brinda aportes bastante significativos en lo teórico y metodológico, debido a que muestra una buena indagación de la “teoría de las necesidades de las relaciones interpersonales” a la cual Schutz llamó teoría de orientación fundamental de las relaciones interpersonales (FIRO).

Beiza (2012), en su tesis para optar por una maestría titulada “las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional Creación Chaguaramos II”. Presentó una investigación de tipo descriptiva con diseño de campo, con una población finita, utilizó técnicas de muestreo para dos estratos conformados por 22 docentes se determinó una muestra de 13 estudiantes que representan un 59 por ciento de la población total. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, aplicándose un cuestionario de escala múltiple policotómica, compuesto por 31 preguntas cerradas con tres alternativas de respuesta, siempre, a veces y nunca. Se analizaron los datos de forma porcentual y a través de la estadística descriptiva. La conclusión que se obtuvo de la contrastación de las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, fue que los profesores no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional, es por ello que en la Institución se dificulta el trabajo en equipo y los maestros carecen de aspectos que estimulen un clima organizacional afectuoso, tales como la disposición y motivación.

Se toma esta investigación como antecedente porque tiene similitud con la investigación que trabajamos en la variable Relaciones Interpersonales, Beiza la contrasta con clima organizacional y nuestra investigación lo hace con Gestión Directiva. En ambas investigaciones nos encontramos en el marco de averiguar

aspectos investigan la importancias de la relaciones que se establecen en la escuela, las determinaciones de la referida tesis son una herramienta de gran apoyo para compara y contrastar nuestra realidad peruana con la del país de Venezuela.

Antecedentes nacionales

Revilla (2016) en su investigación “Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua–2016”, que es una tesis para optar la maestría en educación en la Universidad Privada de Tacna, se propuso como objetivo determinar la relación existente entre gestión directiva y gestión académica. La investigación dio como resultados la existencia de una buena correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y el desempeño de la gestión académica, mostrando un nivel de significancia de 1% y un coeficiente de correlación ($r=0.663$), concibiendo que la gestión directiva se enfoca medianamente hacia mejorar la calidad educativa de sus estudiantes.

Los resultados de la investigación de Revilla (2016) permitirán obtener referencias que pueden ser utilizadas como aporte a nuestro estudio sobre gestión directiva sobre todo desde el ámbito de la gestión pedagógica y la gestión administrativa. Puesto que ambas son dimensiones de nuestra variable gestión directiva.

Guillen (2016), en la Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo titulada “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica– 2015”.

Fue un estudio de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional, investigó a una población de 38 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica-2015. La cantidad de la muestra fue el total de la población, siguiendo el tipo de muestreo por conveniencia. Se recolectó datos aplicando encuestas y como instrumentos se tuvo dos cuestionarios tanto para

evaluar la gestión directiva como para el clima institucional, los resultados demostraron que al contrastar las variables gestión directiva y clima institucional existe una correlación de ($r = 0,787$). O sea, se encuentra que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional. La investigación concluyó que hubo relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la institución antes mencionada.

Esta investigación se relaciona con el proyecto de tres maneras, una porque sigue la metodología de la Universidad Cesar Vallejo, dos porque nos ayuda con instrumentos y herramientas estadísticas que servirán para trabajar nuestra investigación, y tres porque demuestra que las relaciones interpersonales que son unos de los pilares del buen clima institucional son muy importantes de considerar en toda gestión directiva no solo en el campo educacional sino en los todos los ámbitos de gerencia directiva.

Marín (2013), en la tesis “Los docentes frente al cambio de gestión directiva: La dinámica micropolítica de un colegio privado de Lima”. Presentada en la PUCP. Esta investigación tiene como objetivo analizar ¿Cuáles son las percepciones de los docentes frente al cambio de gestión directiva en un Colegio Privado de Lima? Esta investigación analiza las concepciones que tienen los educadores con respecto al cambio de la gestión directiva de la escuela estudiada y aporta así, a describir la dinámica existente entre los docentes y los directores. el tipo de investigación fue cualitativa, con un nivel de alcance descriptivo, la población utilizada fue de 74 educadores, seleccionando una muestra de 6 profesores de los tres niveles de educación básica. Obtuvo como resultados el descubrimiento de las dinámicas de micropolítica que acontecen en una escuela ante el cambio de gestión directiva; tales como, los conflictos, los intereses, las resistencias y las estrategias de los profesores frente al cambio.

Esta investigación es de particular interés para nuestro estudio porque en ella observamos de manera exhaustiva la relación entre gestión directiva y sus efectos en las relaciones e interacciones entre docentes.

1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística

1.2.1. Bases Teóricas de la variable gestión directiva

En la búsqueda del fundamento teórico para la gestión directiva, las teorías que dan cimiento y que sustentan los determinantes principales de la variable gestión directiva que se investigan son:

Teoría de la administración científica.

La Teoría Científica de la Administración de acuerdo a Stoner (1996), fue formulada por Taylor en el año de 1910, surge en primera instancia por la creciente necesidad de elevar la productividad en la actividad industrial. Su premisa era que la productividad que se proponía fuera lograda a través de las tareas realizadas por el elemento Humano en la organización. Premisa que fue apoyada por Gantt y Gilberth quienes hicieron también importantes aportaciones a la teoría.

Taylor el fundador de la Teoría de la Administración Científica cimentó su filosofía en cuatro principios básicos, mencionados por Stoner (1996): El desarrollo de una verdadera ciencia de la administración, Seleccionar a los trabajadores utilizando procedimientos científicos, desarrollo del trabajador en forma científica, la cooperación estrecha y amistosa entre obreros y patrones, las ventajas que trajo la teoría de la administración científica a la ciencia administrativa fue su desarrollo con el uso del método científico, el mismo que ayudó que llevó a la administración a conseguir sus objetivos con un enfoque dirigido a la racionalización de tareas.

El aporte de esta teoría para nuestra investigación radica en el hecho de que la tarea administrativa científicamente determinada, está en estrecha relación con el quehacer de los directores de escuela como gestores directivos, pues deben aplicar esta teoría, adoptando un sistema de control operacional en las escuelas basados en los cuatro principios básicos de Taylor que no prescriben en ningún sistema administrativo.

Teoría clásica de la administración

Chiavenato (2009), sostiene que la Teoría Clásica surgió con el objetivo de mejorar la manera en que se manejaban las organizaciones, el nacimiento de esta teoría fue en Francia en el año de 1916, y su fundador fue Henry Fayol. La estructura de la organización fue en la que se enfocó la teoría científica y se basó en las influencias que la organización militar había tenido para Fayol y otros autores que la formularon.

De acuerdo a Claude (2005), en su famosa obra a historia del pensamiento administrativo, nos refiere que los autores la teoría clásica tomaron de la organización miliar un modelo de comportamiento administrativo, desde su estructura y forma, así como el uso de técnicas científicas. La idea innovadora que propone Fayol es que la administración es una actividad común a todas las organizaciones humanas y se le puede clasificar de universal; tal ha sido su impacto que, en nuestros días, la teoría clásica ha sido tomada como referencia para el seguimiento de nuevas escuelas y se ha ido modificando con el paso del tiempo.

De acuerdo a los sostenido por Chiavenato (2001), Fayol formuló reglas fundamentales para ser aplicados a la teoría clásica de la administración, estableciendo así los catorce principios de la administración: División de Trabajo, Autoridad, Disciplina, Unidad de Dirección, Unidad de Mando, Subordinación de interés individual al bien común, Remuneración, Centralización, Jerarquía, Orden, Equidad, Estabilidad del personal, Iniciativa, Espíritu de equipo. Estos principios son todavía vigentes y se pueden encontrar en el fundamento de casi toda estructura administrativa.

Es evidente que la teoría clásica de la administración planteada por Henry Fayol está estrechamente relacionada con los propósitos de nuestra investigación, ello se manifiesta claramente en la dimensión organizacional de la gestión directiva, pues la escuela en su carácter de ser una organización administrativa precisa de la aplicación de varios de los catorce principios propuestos por la teoría clásica administrativa.

Teoría estructuralista o enfoque sociológico.

La teoría estructuralista analiza el fenómeno administrativo desde un enfoque sociológico; según lo refiere Hernández y Rodríguez (2002). Este enfoque analiza el conflicto y la cooperación en relación con las estructuras de poder y la comunicación. Uno de sus principales autores fue Max Weber quien en 1930 vinculó la organización con el sistema social en que opera, y analizó las estructuras de autoridad dentro de la organización dándole un enfoque sociológico. Los tres principales conceptos de Max Weber han influido en la teoría administrativa, ellos son: Concepto de burocracia, Concepto de clasificación de la autoridad y Modelo ideal de la burocracia.

Hernández y Rodríguez (2002) sostiene que a través de sus concepciones Weber propuso un panorama para crear un modelo de la burocracia que fuera realista cayendo en lo idealizador; descuidando el comportamiento humano y enfocándose a la estructura, sin tomar en cuenta todos los elementos para llevar a cabo una verdadera reestructuración en la organización.

En esencia la escuela estructuralista explica el rol de la organización formal, concluye que la persistencia del sistema depende de su efectividad para lograr los objetivos colectivos y de su eficiencia para satisfacer las metas individuales.

La teoría estructuralista tiene un estrecho vínculo con las dos variables de nuestra investigación; gestión directiva y relaciones interpersonales, en tanto que los propósitos de esta teoría son el vincular el hecho administrativo como un fenómeno que implica el relacionar las estructuras de poder y autoridad con el comportamiento humano plasmado en la organización burocrática de los trabajadores. En las instituciones educativas existe una tangible manifestación de los hechos que estudia esta teoría.

Teoría de sistemas

Se fundamenta en el principio de que un sistema está conformado por partes, pero que los resultados que se obtiene de la acción de las partes es mucho más que la

simple suma de la acción conjunta de ellas. Se le atribuye como padre de esta teoría al biólogo Ludwig Von Bertalanffy

De acuerdo a Gestiópolis (2000), la Teoría de Sistemas se basa en tres postulados: 1) Los sistemas existen dentro de los propios sistemas. 2) Los sistemas tienen el carácter esencial de ser abiertos. 3) Las funciones que tiene un sistema dependen en gran medida de la estructura del propio sistema.

Los ejemplos más resaltantes de sistemas son la existencia de los organismos vivos, y ello explica la razón por la que la biología es el basamento fundamental de esta teoría de sistemas, revelando la insatisfacción conceptual frente a las reducciones mecanicistas del ser vivo a un conjunto de partes, ya que un ser vivo es mucho más que la unión de sus sistemas y órganos, cada sistema se rige por sus propias leyes, pero la interacción de ellos produce la vida. A partir de ahí, surgen las 36 categorías del planteamiento sistémico que han tenido una fecundidad insospechada en diferentes sectores de la vida científica y social, especialmente en el campo de la gerencia directiva.

La teoría de sistemas es inherente a nuestra investigación pues los factores que se consideran al analizar una Institución Educativa de todas maneras deben considerar a la misma como un sistema. El quehacer educativo en las escuelas funciona sistemáticamente, se cumplen muy rigurosamente en él el principio básico de esta teoría de que la escuela como sistema es mucho más que la suma de los sectores que la integran.

Teoría cibernética

De acuerdo a Velilla (2002). Se basa en un paradigma interdisciplinario, que trata la problemática de una organización en los procesos de control y transmisión de informaciones tanto en las maquinarias y aparatos como en los organismos vivos, permite sustentar que una gestión directiva eficiente necesita obligatoriamente recursos y canales informáticos, para logar a una comunidad con alto manejo de la información y de la informatización, consiguiendo alta eficacia y gran eficiencia

en sus procesos. Dicha teoría fue formulada por el sabio de la física y matemáticas Norbert Wiener.

Variable 1 : Gestión directiva

Pozner (2000), definió a la gestión directiva como el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en la comunidad educativa (pág.18).

La autora citada considera en su definición de gestión directiva a las acciones del equipo directivo que tienen como objetivo una intencionalidad pedagógica, la misma que tiene como principal alcance el aprendizaje del estudiante; sin embargo, considera a toda la comunidad educativa, involucrada en tal proceso lo que creo es muy necesario y pertinente puesto que si todos los elementos de la educación como docentes, estudiantes y padres de familia, nos son tomados en cuenta, entonces no se podrán alcanzar los propósitos pedagógicos trazados.

Según Minedu (2014) se ocupa de la gestión directiva en el manual “marco del buen desempeño directo” que a su vez viene de la propuesta llamada “la escuela que queremos”, que formó parte del proyecto educativo nacional al 2021, en la cual se proponen cambios estructurales, en la gestión directiva de las escuelas, mediante los cuales se quiere alcanzar un conjunto de resultados, especialmente centrados en la mejoría de los aprendizajes. Todo ello a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo

La propuesta del Minedu asigna a la gestión directiva de cada escuela a propiciar las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en los estudiantes, se propone, asimismo, una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela. La gestión directiva deberá hacer los máximos esfuerzos por conseguir una institución acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los

integrantes de todos los estamentos de la escuela, creando un vínculo fuerte con las instituciones locales y especialmente con los padres y madres de familia..

Según Azzerboni y Harf (2008) para definir Gestión directiva la conciben como un proceso, el cual permite analizar la toma de decisiones, la conformación de delegaciones, la negociación, la distribución de espacios, tiempos, responsabilidades. Además, incorporan el concepto de estrategia entendiendo que con ello aludimos a una metodología de planeamiento estratégico para planificar actividades. (pág. 34)

Las autoras en su definición de Gestión directiva integran dos conceptos. Procesos y estrategias. Dentro de los procesos consideran el desarrollo de capacidades sociales importantes ,como es saber tomar decisiones adecuadas ante diferentes conflictos que se dan en el ámbito educativo; también el saber organizar el talento humano en las delegaciones que se conformen, para que todos se desenvuelvan de la mejor manera y estén a gusto; al mismo tiempo se tiene que enfrentar situaciones donde ambos grupos de la institución tienen intereses, el directivo en esta circunstancia debe saber negociar. Estas capacidades no se podrían desarrollar con eficacia si no se ejecutan bajo una estrategia bien diseñada.

Según Blejmar, citado por Gvirtz y Podestá (2004), la gestión directiva en la escuela, tiene que ver con diseñar situaciones que permitan la acción colectiva. Gestionar significan diseñar, establecer y sostener pautas y reglas que permitan que cada uno pueda hacer lo que le parece y que el producto sea bueno para todos (pág. 14).

Para el autor, en su definición de la gestión directiva escolar prioriza la acción colectiva, el logro de los objetivos de una institución dependen de la acción de todos los integrantes de la escuela, considera el recurso humano, donde cada persona pueda desarrollar lo que mejor sabe hacer y lo que hace sea productivo para el logro de los objetivos de la institución; también menciona en su definición el

diseño de planes estratégicos y reglas para regular el comportamiento del grupo que son importantes en la convivencia dentro de una institución.

Nos interesan estos autores por que hacen énfasis en entender a la gestión directiva como la sinergia y la cohesión entre quienes ejercen la dirección y sus dirigidos, ya que esta capacidad permitirá que las instituciones educativas logren sus metas trazadas.

La gestión directiva vista desde el marco legal que la rige

En el Perú la ley general de educación vigente es la Ley 28044 en ella se determina en su artículo 68 que el director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde: Conducir la Institución Educativa.

Además de lo que determina la ley el director tiene que cumplir con lo que está normado en el Reglamento de la Ley de Educación (D.S 011 – 012)- dicho reglamento establece que el director general es responsable de: a) Organizar, conducir y evaluar, de manera compartida, la gestión de la institución educativa. b) Promover la articulación y armonización permanente de la planificación y desarrollo de las actividades educativas de los distintos niveles, modalidades y formas educativas. c) Garantizar el acceso equitativo, el uso eficiente, el mantenimiento y conservación de los materiales y recursos pedagógicos, equipamiento, mobiliario e infraestructura. d) Preservar la independencia y seguridad de los espacios educativos de los estudiantes de los diferentes niveles educativos. e) Administrar la documentación y bienes patrimoniales comunes y de uso compartido por todos los integrantes de la institución educativa. f) Conducir y actualizar el inventario único y control de los bienes del Estado, los adquiridos por la propia institución educativa, así como las donaciones recibidas y que sean de uso compartido. g) Coordinar con los municipios, las fuerzas de orden o instancias competentes para garantizar la seguridad de los estudiantes en los alrededores del local escolar. h) Promover la cultura de evaluación y mejora continua tanto de la gestión educativa como de los aprendizajes de los estudiantes.

Vemos que las leyes que rigen la función del director le asigna una tarea amplia y llena de disposiciones normativas, sin embargo, hay que resaltar el hecho de que tanto la ley como su reglamento corresponden a un paradigma ya casi superado que concibe al director como un administrativo. Ello es notorio, por ejemplo en el inciso h) del reglamento, pues allí señala una separación entre gestión educativa y aprendizajes. Felizmente en la nueva concepción que el propio Minedu tiene a partir del año 2015, sobre la gestión del director y sobre el direccionamiento de las instituciones educativas, es priorizar y centrar toda la tarea en el aprendizaje y su mejora. Es decir, la gestión principal del director y de toda la comunidad educativa está orientada a que la principal función y razón de la escuela sea volver a su esencia de que el estudiante aprenda. Todas las demás funciones y labores son anexas y subordinadas a este propósito. Cada año se establecen los compromisos de gestión escolar los cuales sirven para orientar el accionar de la institución educativa, hacia la mejora de los aprendizajes.

Perfil del director de acuerdo al Minedu.

Esta propuesta de perfil del director se encuentra ampliamente descrita dentro del programa que el Minedu (2014) desarrolla dentro en el “marco para el buen desempeño del directivo” donde la función del director está definida como una “tarea de liderazgo que aglutina el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende la institución educativa bajo la acción directiva de los directores, la comunidad educativa se torna en un colectivo para promover y garantizar el logro de los aprendizajes”.(p. 11)

La concepción de lo que es un director de escuela, hoy en día ha cambiado radicalmente, ya no se entiende al director como una persona centrada en tareas administrativas, El director de escuela hoy es concebido como un “Gestor” que se desempeña en diferentes campos de acción, utilizando planificación estratégica, liderando equipos de trabajo multidisciplinarios, tomando estrecho contacto con la comunidad. Es decir se desempeña en una multiplicidad de roles, sin embargo tal como lo definen el manual Unesco (2011) el director debe tener en claro que su propósito fundamental está en la gestión de los aprendizajes.

En este panorama, las instituciones educativas, lideradas por sus directores, adquieren la responsabilidad de ser gestores de cambio en los procesos pedagógico. Dentro de una cultura ética y participativa, se construye una visión común de toda la comunidad educativa que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros para crear contextos favorables y así de que los estudiantes logren los aprendizajes pertinentes. Así también, la institución educativa reorganiza sus estamentos para hacer una escuela más abierta, informada y democrática, donde se promueva la participación de los estudiantes conforme a su contexto local y a sus necesidades. Asimismo, se autoevalúa en forma colectiva y continua para obtener lecciones en base a su propia experiencia.

Los dominios y competencias que implica la gestión pedagógica: Están señalados por el MINEDU (2014). En el “manual del buen desempeño de directores” Corresponden al Dominio 1 y el Dominio 2 con sus respectivas competencias y sus respectivos desempeños. Todos ellos en el marco de tres ejes de gestión directiva :Gestión de los procesos pedagógicos, convivencia democrática e intercultural, vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad.

Dimensiones de la variable gestión directiva

En la presente investigación tomaremos de las dimensiones de la gestión directiva señaladas por Pozner (2007) en su libro “El directivo como gestor de los aprendizajes escolares” en su quinta edición. Las dimensiones son: pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria. Se toman estas dimensiones puesto que observamos en diversos autores la consideración de las mismas dimensiones, especialmente encontramos que la propuesta del MINEDU en el manual del buen desempeño del director, utiliza como basamento la propuesta de la doctora Pozner. Pero también utilizaremos otros autores que enfocan o ponen un énfasis importante de las dimensiones mencionadas con las relaciones interpersonales.

Dimensión 1: Pedagógica

Pozner (2000) definió la dimensión pedagógica como el conjunto de acciones a partir de las cuales, el director se involucra en la gestión de los recursos didácticos y pedagógicos que necesitan los docentes para centrar su trabajo en el estudiante y en el aprendizaje.

La autora pone especial interés en el aprendizaje de los estudiantes y los recursos y materiales que se necesita para lograrlos, por lo que el rol del equipo directivo es asegurar que los docentes cuenten con los recursos didácticos suficientes para que los estudiantes puedan desarrollar sus capacidades. Sin embargo algunos directores invierten en recursos que sirven en la institución pero que no desarrollan aprendizajes; el concepto nos ayuda a entender el objetivo de estos recursos, el aprendizaje.

Para el Minedu (2014) en el marco del buen desempeño del directivo, la dimensión pedagógica se define como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela liderado por el equipo directivo para lograr los aprendizajes.

La definición que usamos para esta dimensión nos interesa particularmente porque no solo ponen énfasis en el quehacer netamente pedagógico del directivo o del docente sino que relacionan esta con el factor colectivo de interrelación entre docentes y directivos. Por lo cual se infiere que la acción directiva tiene importancia en la acción pedagógica especialmente porque implica gestionar buenas relaciones entre docentes y con los docentes.

El Minedu destaca en su definición, a las acciones planificadas estratégicamente para el logro de los objetivos; sin embargo, pueden ser acciones muy innovadoras y estratégicas, pero que en su ejecución se encuentran debilidades en las personas que lo desarrollan; por esta razón el equipo directivo debe hacer un monitoreo y seguimiento permanente de todas las acciones, con la finalidad que todos los programas se cumplan en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.

Escamilla (2006) quien sostiene que la dimensión pedagógica es la que busca la coherencia pedagógica en la cual participan los alumnos, así, la escuela se preocupa por las metodologías y estrategias que ponen en marcha las intervenciones de cada uno de sus docentes.

Para el autor, en la dimensión pedagógica tiene en cuenta la participación activa de los estudiantes, este aporte es importante ya que el aprendizaje lo construyen ellos mismos, debiendo respetarse los ritmos y estilos de aprendizaje de cada alumno; en ese sentido el equipo directivo debe preocuparse por que las metodologías y estrategias respondan a estas exigencias del alumnado; por lo tanto se debe prever de los recursos para que se hagan efectivas estas metodologías y por ende asegurar el aprendizaje de los estudiantes.

Motivación docente

Según Medina (2010) la motivación docente se entiende como el estímulo que reciben los docentes de quienes ejercen la autoridad en la escuela, en el Perú esa autoridad debe ser ejercida por el director de escuela y sus afines. Dicho estímulo se manifiesta, provocando una mayor autoexigencia para elevar la calidad de su trabajo. El director o directores motivan a los docentes cuando los hacen conscientes del valor de los resultados que han sido capaces de obtener por sí mismos en beneficio de los intereses institucionales. Se puede decir que un docente motivado es un docente encaminado al desarrollo de capacidades personales y profesionales para alcanzar mayores niveles de calidad en su desempeño en la Escuela. La motivación del docente redundará en el enfrentamiento de desafíos, despertando el espíritu de equipo, contagiando optimismo y señalando expectativas positivas a futuro.

Innovación y desarrollo docente.

Este concepto se encuentra muy bien definido por Cañal de León (2002). Quien al respecto de innovación y desarrollo docente afirma:

Es un conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes. La innovación no es

una actividad puntual sino un proceso, un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado. Su propósito es alterar la realidad vigente, modificando concepciones y actitudes, alterando métodos e intervenciones y mejorando o transformando, según los casos, los procesos de enseñanza y aprendizaje..”(p.11-12)

Monitoreo pedagógico institucional.

Este concepto se define claramente en los documentos del Minedu (2014), tanto en el “marco del buen desempeño del directivo” , como en la “guía metodológica para la formulación del plan de monitoreo pedagógico”, en ambos documentos se dice que el monitoreo es una herramienta gerencial dirigida a verificar la ejecución de las actividades, el uso de los recursos y el logro de los objetivos y metas planteados en el momento de la planificación. En el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. El monitoreo pedagógico es entonces, también, una estrategia orientada a generar cambios en los actores involucrados con la tarea de generar condiciones para que el trabajo pedagógico se materialice en un servicio educativo de calidad

Dimensión 2: Dimensión administrativa

Según Pozner (2000) la administración es un proceso de planeación de un conjunto de tareas que facilitan el funcionamiento regular de la escuela, mediante el cual las instituciones educativas organizan una serie de recursos y acciones a través de las cuales se atienden a las necesidades de los estudiantes en función a lo que estos demandan como parte de la sociedad .

Una Institución educativa, es la interacción de una diversidad de recursos humanos, alumnos, docentes, padres de familia, inmersa en una sociedad que tiene sus exigencias; esta situación requiere de un equipo directivo con capacidad de facilitar el buen funcionamiento de una escuela con tantas personas; por lo que se debe planear estratégicamente una serie de tareas, acciones, que promuevan el logro de los objetivos de la institución, donde todos los integrantes vean que sus necesidades están atendidas en un clima agradable.

Según Martínez (2012), las funciones relacionadas a la administración de una institución educativa serán el planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz con el propósito de lograr la enseñanza-aprendizaje en un ambiente social en el que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad.

Martínez hace mención de dos términos, la eficacia y la eficiencia, requisitos fundamentales en una gestión; eficacia para que los objetivos trazados se concreten; se necesita de una planificación e implementación estratégica de acciones que conlleven al logro de los objetivos con eficacia; sin embargo, estos planes no se cumplirán si no se cuenta con los recursos necesarios. Queda entonces en los directivos la tarea de dotar de estos recursos de manera eficiente; Si en la institución se cumplen estos dos requisitos, se podrá responder a las necesidades de la sociedad y principalmente a la de nuestros estudiantes.

Al respecto, López (2012), delimita a la administración educativa como todas aquellas acciones que se realizan y están dirigidas a la coordinación constante de recursos materiales, de tiempo, de personal, de finanzas. Al mismo tiempo de garantizar acciones de seguridad, de control e higiene de la información relativa a todos los actores de la escuela, acatamiento y cumplimiento de normas y reglamentos; así como la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa.

La coordinación, entonces, es un elemento principal de la administración educativa; Toda institución educativa asume una serie de actividades, para el cumplimiento de estas se necesita una diversidad de materiales, recursos humanos, recursos financieros, cronograma; para contar con la presencia eficiente de estos elementos, los directivos deben tener capacidad de coordinación. Dichas actividades se deben realizar en un ambiente agradable, saludable, donde haya seguridad y donde se cumplan las normas; la coordinación es un proceso vital para que se cumplan todos estos elementos.

Según el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas de la UNESCO (2011) en esta dimensión se encierran acciones y estrategias de como conducir los recursos humanos, logísticos y de control de la información relacionada a los integrantes de la institución educativa; también vela por el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el objetivo de beneficiar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Finalmente, podemos afirmar que la dimensión administrativa de la gestión pedagógica busca conciliar los intereses de los individuos con los institucionales, esta dimensión no solamente debe verse como meramente logística, sino que principalmente relacionando lo netamente administrativo con los factores humanos. Por ello hemos puesto interés en los autores que conciben lo administrativo ligado a lo pedagógico

Evaluación del desempeño docente

Los directores en su función de ejercer la función directiva en la escuela tienen la tarea de realizar la evaluación del personal docentes, dicha tarea corresponde a la dimensión administrativa de la gestión. La ley 29062 aclara este concepto afirmando que la evaluación docente es un proceso integral, permanente, participativo, confiable y transparente que permite valorar sistemáticamente la calidad personal, social y profesional del profesor teniendo en cuenta el contexto, antecedentes profesionales, capacidades, desempeño, superación profesional, méritos y los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

Según el Minedu (2014) en el “marco del buen desempeño del directivo” se explica que la evaluación docente tiene los siguientes objetivos: Fortalecer la profesión docente, mejorar la labor pedagógica, contribuir al mejoramiento de los aprendizajes y al mejoramiento de la calidad educativa que brinda las Instituciones

Dimensión 3: Dimensión Organizacional

Para Pozner (2000), la dimensión organizacional está constituida por los valores y las actitudes que predominan en los actores escolares para tomar las decisiones que se presumen más convenientes al afrontar situaciones diversas. El criterio de mayor importancia en la cuestión de organización es el que tiene que ver con la consecución del logro educativo, o sea, el aprendizaje. Si todas las decisiones persiguen y se guían hacia este principio, los aprendizajes de los estudiantes mejorarán y sus resultados serán superiores a los que ya tienen. La dimensión organizacional asigna responsabilidades a los diferentes actores de la escuela : las comisiones formadas por equipos de docentes y también la contribución del Consejo Directivo. Esta concepción de la dimensión organizacional es tomada de manera casi puntual por la Dirección Nacional de Educación de México en su Modelo de Gestión Educativa Estratégica; ha sido tomada como política obligatoria de gestión educacional desde el año 2001.

Del aporte de Pozner y el de la Dirección Nacional de Educación de México, se infiere que la dimensión organizacional determina los valores y actitudes que se deben seguir en las instituciones educativas; esta dimensión se convierte en una oportunidad de aprender valores, mediante la puesta en práctica de buenas actitudes al convivir con los demás. La dimensión organización se manifiesta especialmente en la toma de decisiones que estén basados en la ética y la moral.

Pozner (2000) menciona también que, en el ejercicio de la dimensión organizacional, las responsabilidades que se asigne a todos los elementos de la escuela, deben hacia el logro educativo fundamental que es el aprendizaje.

Para la Unesco (2011) la dimensión organizacional ayudará a identificar las maneras más pertinentes de cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para la buena marcha de la institución, brindando un entorno propicio para sistematizar y analizar de las acciones concernientes a aquellos asuntos de estructura que en cada institución educativa dan cuenta de un modo propio de funcionamiento. En ello están considerados tanto los que pertenecen a la estructura formal como los que conforman la estructura informal de las escuelas.

En este aporte, la UNESCO destaca que las responsabilidades que se asignan a los elementos escolares de manera organizada debe asegurar el buen funcionamiento de la escuela, estas responsabilidades deben tener en cuenta las habilidades individuales, para que la suma de todos los talentos determinen el buen funcionamiento; este dato es importante, porque cuando un docente asume una función que no le gusta porque siente que no puede hacerlo, entonces, su rendimiento no será el óptimo, por lo tanto no se lograrán las metas trazadas y menos se tendrá un buen funcionamiento. También debemos resaltar que una buena organización determinará una buena sistematización, orden y cuando hay orden se permite hacer un análisis adecuado de los diferentes problemas y frente a ellos tomar las decisiones más adecuadas. En este sentido con una buena organización se solucionarán adecuadamente conflictos propios de la organización formal; sin embargo en las relaciones del día a día que es parte de la organización informal, también se responderá eficientemente.

Aranda (2006), analiza el cómo deben organizarse los actores de la escuela para el buen funcionamiento de la institución educativa y pregunta: ¿Qué sentido tiene revisar las formas de organización escolar? ¿Qué trascendencia tiene en el aprovechamiento de los alumnos la toma de decisiones mediante la cual se define la organización de las tareas de la escuela? ¿Cómo son las relaciones que se establecen entre el personal, los alumnos, las autoridades y los padres de familia u otros miembros de la comunidad? ¿cómo caracteriza el clima o ambiente escolar en el que se desempeña? .

Las definiciones que hemos tomado en cuenta sobre esta dimensión organizativa, tienen como eje común el considerar dentro de sus esquemas de funciones netamente organizativas las instancias de participación y la asignación de responsabilidades a los diferentes actores de la escuela en un marco de comunidad y de convivencia escolar. Ello implica de todas maneras no solo buscar los criterios sistemáticos de organización si no de tener en cuenta a las personas y sus respectivas interrelaciones.

Gestión del clima organizacional

Scott citado por Gamarra (2014) afirma que:

Luego de realizar una investigación en diversos sistemas escolares se encontró que el clima organizacional tiene influencia sobre el rendimiento del profesor, de acuerdo a su explicación, el docente presta mayor atención a su entorno laboral que a sus alumnos, situación que afecta directamente el trabajo con los alumnos, encontró relacionadas la eficiencia del docente con un buen clima organizacional en la institución. Esta situación hace posible que los individuos no se sientan comprometidos con la institución, pero dicha condición dependerá en gran medida del estilo de gestión que se lleve a cabo en cada organización. (p.42).

En esta concepción vemos que la dimensión organizacional de la gestión directiva es pues una tarea fundamental para mantener un adecuado clima institucional.

La gestión directiva y su impulso a la identidad institucional.

Según la Unesco (2011) se define como identidad institucional al conjunto de rasgos colectivos que identifican a una Institución Educativa de otra. Permanentemente la comunidad educativa se debe plantear sus propios rasgos de autoconciencia. ¿qué somos?, ¿qué queremos? y ¿a dónde vamos?, en última instancia todo ello es “sentido de pertenencia” a la institución. Los rasgos distintivos de estas identidades tienen que ver con la forma cómo nos vemos colectivamente, con nuestros propósitos, cultura, tradición, condición social, ideas, etc.; lo cual nos

permite irnos identificando con unos y otros, a fin de articularnos como un gran grupo organizacional. Es tarea del director como gestor educativo el promover la consecución de una identidad institucional, ella debe estar plasmada en los documentos de gestión especialmente PEI y PCI. Donde la Identidad institucional se plasma en la Misión Y Visión siendo ambas declaraciones que debe ser conocidas e interiorizadas por cada uno de los miembros de la comunidad educativa, pero especialmente por los docentes.

Dimensión 4: Dimensión Comunitaria.

Pozner (2000), afirma que la relación entre escuela y comunidad es hoy más que nunca un vínculo estrecho e interdependiente, puesto que la dimensión comunitaria de la gestión directiva de una institución educativa, apunta a las relaciones entre sociedad y escuela y, específicamente, entre las instituciones de la vida civil local y su escuela. Lo implica que toda institución educativa deba establecer una buena relación con los padres de familia y con las instituciones que constituyen las llamadas fuerzas vivas de la localidad.

Las instituciones educativas no se desarrollan independientemente, necesitan de la sociedad, de manera especial la escuela peruana que tiene muchas carencias, necesita de la ayuda de los padres, instituciones y la sociedad en general; por lo tanto, la institución educativa debe ejercer una relación estrecha con todos los elementos de la sociedad. También la autora menciona el término fuerzas vivas, Los directivos deben establecer todos los puentes de relación entre la escuela y la comunidad, principalmente para el desarrollo de las competencias de los estudiantes. El estudiante en el futuro se desarrollará en la sociedad, trabajará en la sociedad, pondrá en práctica sus capacidades en la comunidad, asumirá retos que la sociedad le ofrece; es importante, entonces que los directivos busquen los aliados estratégicos, para que se empleen todas estas oportunidades de aprendizaje que hay en el entorno.

La UNESCO (2011), refiere la dimensión comunitaria de la gestión directiva al modo en que la escuela establece relaciones y lazos sólidos con la comunidad en la que se encuentra localizada, conociendo y comprendiendo sus condiciones,

necesidades y demandas. Igualmente trata de cómo la institución educativa se integra y participa de la cultura comunitaria. También alude a las relaciones de la institución educativa con las dinámicas sociales que se dan a través de las diferentes instituciones, asimismo toma en cuenta la acción e interrelación con los padres de familia y organizaciones municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de todos estos organismos del entorno, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

De esta concepción se destaca la integración de la escuela con la sociedad; donde la institución educativa sea un agente activo, que comprenda sus problemas y sus necesidades; a partir de estas condiciones, la escuela debe generar aprendizajes en todos los actores de la escuela; también la sociedad tiene muchas oportunidades, como instituciones, iglesias, hospitales; las mismas que deben ser utilizadas por la institución para solucionar sus propios problemas y brindar un mejor servicio educativo a la sociedad. El aporte de la UNESCO, nuevamente reafirma la idea de que se deben gestionar las alianzas correspondientes con los diferentes estamentos de la sociedad.

Según el Consejo Nacional de Educación (2007), en el objetivo 6 del PEN al 2021, señala que una sociedad que educa a sus ciudadanos y ciudadanas los compromete con su comunidad puesto que los únicos lugares donde se aprende, no son las escuelas y universidades, tal vez se aprende más en las otras instituciones de la vida ciudadana y común, tales como partidos políticos, clubes, asociaciones, barrios etc. todos ellos entrelazados forman lo que hoy llamamos una Sociedad Educadora (pág. 131).

El objetivo 6 del Proyecto Educativo Nacional al 2021, aclara el panorama, al mencionar que se debe educar al ciudadano, los docentes debemos formar personas que sean buenos ciudadanos, que promuevan valores y buenas costumbres en su comunidad; La escuela no es el único espacio de aprendizaje, se cuenta con diversos lugares de aprendizaje en la sociedad. Los directivos deben

emprender un reto mayor, acercar mucho más la institución Educativa a la comunidad; cuando esto suceda, en un futuro tendremos ciudadanos identificados con su sociedad, preocupados por solucionar sus problemas, interesados por atender a las demandas y necesidades.

Desde tiempos antiguos se concibe una estrecha relación entre la escuela y la comunidad en la cual está inserta, tal vez el principal propósito de la educación es el desempeño futuro del estudiante como buen ciudadano. Aunque algunas corrientes pedagógicas propugnaban un aislamiento del educando para su etapa escolar, hoy en día dichas concepciones son muy poco utilizadas. En pleno siglo veintiuno, hablamos desde las primeras etapas del proceso educativo de una educación para la vida y de una sociedad educadora, por lo tanto, comunidad y escuela conviven en una estrecha relación.

Queda claro en lo señalado tanto por Pozner, UNESCO y MINEDU hay coincidencia en afirmar que la dimensión comunitaria de la gestión directiva es pues uno de los cuatro pilares de la acción directoral, ya que existe una relación de interdependencia entre escuela y comunidad hecho que implica que una buena gestión directiva necesariamente tendrá que colocar a su escuela como un agente protagónico y de importancia en la vida social de su entorno , a su vez esta última , esta será elemento primordial que nutre la planificación y ejecución de la acción pedagógica que se realiza con los estudiantes.

Relación entre escuela y comunidad

Unesco (2015) y el Informe Delors (1996) coinciden en afirmar que siempre ha existido la problemática de no poder ligar a la escuela con su entorno comunal, ello debido a que muchas de nuestras escuelas tienen vínculos débiles, poco eficaces con la comunidad de la que forman parte. Debe quedar claro, que la relación escuela-comunidad no es una cuestión antojadiza, todas las corrientes pedagógicas modernas y los estudios sociológicos de los sistemas de educación más exitosos en el mundo, señalan coincidentemente que el vínculo escuela-comunidad es una relación hoy en día existencial y connatural a la identidad de la escuela , se educa para la sociedad y la sociedad educa a los educandos.

La relación con los padres de familia juega un papel fundamental para cumplir con la dimensión comunitaria, ellos conocen la comunidad, ayudaran a comprender las necesidades, fortalezas y sus demandas; Los padres de familia son una pieza fundamental en el logro de los objetivos propuestos por la escuela, además que son los protagonistas para asegurar el aprendizaje de sus hijos, que son alumnos, razón de ser de la institución

Los proyectos de proyección social deben ser promovidos por la escuela; de esta manera se responderá a las necesidades de la sociedad y se fomentará el aprendizaje de los estudiantes, mediante la ejecución de estos proyectos la institución formará personas con una gran inteligencia emocional, buen trabajo en equipo y con capacidad de liderazgo.

Para que la institución educativa logre las metas comunitarias, debe buscar aliados estratégicos con otras instituciones de la comunidad, con hospitales, universidades, mercados, empresas, otras instituciones educativas; una forma es formar redes con otras instituciones de la comunidad que comparten las mismas condiciones; lo que será de gran apoyo en la mejora como institución.

Especificaciones de la dimensión comunitaria según el Minedu

El Minedu (2014) desarrolla más ampliamente esta visión en diferentes documentos de gestión pedagógica, especialmente en el “marco del buen desempeño del directivo” donde establece las obligaciones del director en la gestión comunitaria en el “Desempeño 6”, afirmando:

El director suscita la participación bien organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural. Conoce la realidad de las familias de sus estudiantes y establece relaciones democráticas con madres y padres de familia, revalorando su rol como agentes educadores de sus hijas e hijos y en la gestión de la escuela. incentiva la participación organizada e las familias y la comunidad, desarrollando sus capacidades en múltiples procesos en la gestión de la escuela a través de los comités de aula, CONEI,

APAFA, y otras diversas instancias de la escuela. Reconoce y valora el contexto sociocultural en el cual está ubicada la escuela, y su importancia en el proceso formativo de sus estudiantes. Reconoce potenciales aliados en el contexto local para el desarrollo de la escuela y el logro de aprendizajes. Instaura acuerdos y convenios con autoridades y actores de su comunidad para la mejora de los aprendizajes. Evalúa en forma participativa las alianzas y convenios establecidos en función de los logros de aprendizaje obtenidos y las necesidades de la escuela (p.25).

1.2.2. Bases Teóricas de la variable relaciones interpersonales en docentes

Teoría del desarrollo psicosocial de Erikson

Regader (2016), sintetiza la “Teoría del desarrollo Psicosocial” de Erikson, manifestando que las principales teorías del desarrollo, especialmente las Psicoanalíticas, pusieron énfasis en el desarrollo durante la infancia. Para la mayoría de autores de la psicología freudiana y evolutiva, el desarrollo de la personalidad prácticamente finalizaba en la etapa de la infancia. Las características que la persona adquiere en dicha etapa fijaban la caracterización de la personalidad de los sujetos y el cambio era menos que imposible. Erick- Erickson se opuso a esta corriente “determinista de la infancia”, por lo cual formuló una de las primeras teorías del desarrollo que abarcaba todas las etapas de la vida, su principal argumento es que el desarrollo no acababa en la infancia y que las características de personalidad desarrolladas en la niñez no son imborrables y su permanencia depende de muchos factores que pueden variar a lo largo del tiempo.

Erikson (1985) en su libro “El ciclo vital completado” nos describe ocho etapas evolutivas del desarrollo psicosocial del ego. Dichas etapas constituyen oportunidades que permiten al sujeto establecer una nueva orientación entre él y su mundo. Una característica importante entra en juego en cada etapa. No obstante, la obtención de una u otra característica no es irreversible. Si es que se alcanzó una característica positiva, ello no necesariamente significa que se mantendrá durante toda la vida. De igual modo el hecho de adquirir una

característica negativa, no determina que no se pueda obtener posteriormente la característica positiva.

La teoría psicosocial de Erikson tiene especial relevancia para nuestra investigación debido a que sostiene que, en cualquiera de las ocho etapas del desarrollo psicosocial, el individuo puede adquirir características que influyan su personalidad o ser él mismo fuente de influencia en los demás. Ello es muy importante en las relaciones interpersonales laborales, especialmente en las etapas de “intimidad frente al aislamiento” y de “generatividad versus estancamiento”, pues ambas tratan de cómo el individuo busca establecer relaciones que ofrezcan y generen una sensación de seguridad, de compañía, de confianza y además persigue en las relaciones con otros una productividad que está vinculada al futuro, al porvenir de los suyos y al sentirse necesitado por los demás, ser y sentirse útil. Todo ello tiene relación directa con las dimensiones de afecto e inclusión que desarrollamos en la presente investigación.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow

Robbins (2013) refiere que Abraham Maslow en 1943 formuló su teoría de las necesidades humanas, planteó que no todas ellas ostentan la misma fuerza o mandato para ser satisfechas. Sustentó que en toda persona se encuentra cinco necesidades fundamentales ordenadas jerárquicamente. Se trata de un sistema piramidal, que va desde las necesidades primarias de la base hasta las necesidades secundarias en el tope.

Robbins (2013) refirió la jerarquía de las necesidades de la siguiente manera:

“Necesidades básicas o Fisiológicas: son aquellas necesarias para sostener la vida y la sobrevivencia. Tales como hambre, sed, las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.

Necesidades de seguridad: son aquellas que hacen falta para el cuidado y la protección contra los daños emocionales y físicos.

Necesidades Sociales: En las cuales se incluye el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad.

Necesidades Estima: Factores internos como el respeto a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

Necesidades de Autorrealización: esta es la máxima necesidad dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en lo que se es capaz, es decir, maximizar el potencial propio y lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal.

Cuando una necesidad queda razonablemente satisfecha, la subsiguiente se torna imperiosa. Ninguna necesidad queda satisfecha totalmente, no obstante, si está suficientemente satisfecha, deja ya de ser una fuente de motivación personal” (p. 203)

La Teoría de las Necesidades de Maslow, es de gran importancia para nuestra investigación puesto que William Schütz, nuestro autor base en la investigación, al formular su Teoría de FIRO explica que toma en cuenta la teoría de Maslow especialmente en las necesidades sociales, de estima y de autorrealización, ya que ellas expresan la búsqueda del ser humano de sentido de pertenencia, pertenecer es ser aceptados por otros. Ello tiene especial relevancia en las relaciones interpersonales laborales.

Teoría del apego de Bowlby y Ainsworth

Eyras (2007), explica que la teoría del apego, parte de la escuela psicoanalítica, pero se distingue claramente de la misma. Sus principales autores fueron John Bowlby y Mary Ainsworth. Su campo de estudio fue la naturaleza del vínculo cuidador -niño, a partir de la etología, de la psicología evolutiva y cognitiva. Rechazando las posiciones freudianas sobre el instinto. De acuerdo a esta teoría el bebé ya desde los seis meses de vida tiene la capacidad de demostrar el apego asu cuidador principal, que suele ser la madre. Entre madre e hijo se crea un vínculo fortísimo y fundamental para etapas de la vida posteriores. Dicho vínculo es denominado apego, Se constituye en la primera relación íntima en la vida del bebé y es muy importante porque se convierte en modelo de futuras relaciones

íntimas. Según como sea esta relación, serán también las futuras relaciones con las demás personas del entorno.

La importancia de esta teoría para nuestro estudio radica en que las relaciones interpersonales de la persona incluso adulta, están influenciadas por el “Apego” es decir, por la calidad de las relaciones tempranas pues ellas son determinantes en el desarrollo de la personalidad y de la capacidad de relacionarse correctamente con los demás.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Desde tiempos muy remotos el ser humano reconoce la presencia de otro ser humano como una hecho fundamental en su existencia, ya en la edad antigua el filósofo Aristóteles acuñó la frase "El hombre es un ser social por naturaleza", para hacernos entender que nacemos con esta característica de ser miembros de una sociedad y la vamos desarrollando a lo largo de nuestra vida, ya que necesitamos de los otros para sobrevivir. Es pues la necesidad del otro lo que inspira al ser humano a vivir en sociedad. Vivir en sociedad implica establecer relaciones con otras personas, se deduce entonces que las relaciones interpersonales desarrollan un papel clave en el desarrollo de todo ser humano.

Según Schutz (1966), en la fundamentación de su obra “Orientación Fundamental de las Relaciones Interpersonales” las relaciones interpersonales están presentes desde que nacemos hasta el fin de nuestras vidas, en cualquiera de los entornos en los que nos movemos. El ser humano necesita para su desarrollo un ambiente, que le posibilite ir creciendo día a día. Un medio que nos acoja y con el que nos sintamos identificados, tanto en el ámbito familiar, escolar o posteriormente en el lugar de trabajo, donde cada persona cuente con un entorno de beneficio mutuo en el contacto con los demás.

Chiavenato (2009), de manera análoga a Schütz define que las relaciones interpersonales son aquellas que permiten a los seres humanos estar constantemente involucrados en la adaptación a una gran variedad de situaciones

con el propósito de satisfacer sus necesidades y conservar su equilibrio emocional. O sea, las relaciones interpersonales podrían ser definidas como un estado de adaptación. Dicha situación, no se refiere únicamente a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la complacencia de las necesidades de querer pertenecer a un grupo social de estima y de autorrealización.

Arce y Malvas (2014), nos dicen que las relaciones interpersonales son aquellas dinámicas referentes a la relación o comunicación que se establece entre dos o más personas; tienen altísima importancia en las entidades educativas, puesto que durante la actividad educacional ocurre un proceso de carácter recíproco por el cual las personas que tienen contacto mutuo, valoran los comportamientos de los otros y se forman opiniones acerca de ellos, todo aquello propicia el surgimiento de sentimientos que influyen en el tipo de relaciones que se establecen en los demás ámbitos de nuestras vidas

Schutz (2001) es el fundador de la teoría de las “Necesidades Interpersonales”, parte de la premisa de que “todo ser humano, necesita de otros seres humanos” y tal necesidad es fundamental para la existencia. Pero señala que toda persona no se siente integrada o perteneciente al grupo sino desde el momento en que ciertas necesidades fundamentales son satisfechas por el grupo. Dichas necesidades, son primordiales porque toda persona que se reúne, formando un grupo cualquiera, las experimenta, aunque en grados diversos. Por otro lado, esas necesidades son interpersonales en el sentido de que solamente en grupo y a través del grupo pueden ser satisfechas adecuadamente. También, notó que el hecho de que una necesidad sea satisfecha, o carente, produce en el organismo idéntica sensación de ansiedad que la insatisfacción de una necesidad fisiológica como podrían ser hambre, etc., Schutz logra reconocer tres necesidades interpersonales: la necesidad de inclusión, la necesidad de control y la necesidad de afecto. El ser humano, al formar parte de un grupo, se preocupa primero por la inclusión, pasa luego por el control y en último término intenta satisfacer su necesidad de afecto.

Las necesidades de inclusión, control y afecto determinadas por Schutz, se constituyen en las dimensiones de la variable relaciones interpersonales entre docentes. Debido a que en las escuelas los docentes forman grupos de interrelación muy intensos, y se sabe que las relaciones interpersonales son un factor determinante en el establecimiento del clima organizacional de una determinada institución educativa tal como lo refiere Pipa (2013). De cómo se interrelacionen los docentes dependerá en gran medida la buena marcha de la vida institucional.

Las relaciones interpersonales en la educación desde el paradigma de la convivencia

Sime (2002) explica que las relaciones interpersonales en el ámbito educativo hoy en día deben basarse en el paradigma de la convivencia. Teniendo en cuenta que convivencia significa una idea multidisciplinaria que engloba la complejidad de la vida humana y que implica realizar un tejido de coexistencia con otros, tejiendo vínculos que nos fortalecen y a la vez debilitan. Significa: darnos cuenta que somos personas y que estamos inmersos en medio de vínculos con otras personas, que encontramos nos encontramos en espacios micro, pero tal encuentro tiene relación con otros espacios macro que cada persona trae desde la complejidad de su mundo.

En la escuela es necesario convivir, ello significará poner por delante nuestros tejidos vinculantes, lo que nos desafía a dejar de lado aquello nos desvincula, dejar de lado la sociedad contemporánea productivista para cambiarla por la sociedad convivencial donde el ser importa menos que el tener.

El referido autor, nos explica, que un factor muy importante para replantearnos las relaciones interpersonales a la luz del paradigma de la convivencia, reside en comprender que estas relaciones siempre se edifican entre seres semejantes y a la vez diferentes. Una de las riquezas, tensiones y misterios más esenciales de los seres humanos es nuestra experiencia de preguntarnos: ¿por qué siendo semejantes somos tan diferentes?, ¿por qué siendo diferentes somos tan semejantes? En la convivencia es importantísimo valorar tanto lo que

nos hace iguales como aquello que nos hace diferentes, teniendo en cuenta que en toda comunidad humana finalmente compartimos las mismas necesidades, todos somos vulnerables ante la muerte y el sufrimiento, la humillación, la indiferencia y todos poseemos derechos universales.

Sime, nos hace ver que el paradigma de la convivencia, nos recuerda que para aprender a vivir junto a otros es indispensable el cultivar una sabiduría, un arte y virtuosidad para vivir la vida con las fuerzas de la armonía. Podemos desarrollar esta sabiduría en la medida que expresemos una intención de reflexión sobre nuestras interacciones comunicativas puesto que como maestros estamos en interacción con otros para ayudarlos a crecer. Precisamos hacernos responsables de nuestras fortalezas, debilidades y potencialidades personales. Los educadores, para relacionarnos en la convivencia necesitamos trabajarnos por dentro, ello implica crecer en la capacidad de auto percibir nuestros problemas personales de autoestima, de complejos, de traumas y heridas en nuestras historias personales que pueden estar impidiéndonos una interacción comunicativa más abierta, tolerante, más constructiva y asertiva.

Para que tomemos la educación como una práctica de la convivencia el docente necesita trabajar en madurar su propio estilo de convivencia con los estudiantes y con sus colegas, apoyarnos entre docentes para escuchar al colega cuando este ha sido colmado por un incidente crítico y requiere descargar la emoción contenida y tener pistas para comprender y afrontarla.

Desde el paradigma de la convivencia se busca prestar especial atención a nuestra propia profesionalidad para no encerrarnos dentro de ella, sino más bien ser capaces de reconstruirla con la ayuda no solo de teorías sino también de nuestra propia experiencia de relaciones interpersonales con seres semejantes y diferentes a nosotros mismos.

Importancia de las Relaciones Interpersonales

Pernia (2012) refiere que todos los seres humanos establecemos numerosas relaciones durante nuestras vidas, con los padres, los hijos, amistades, compañeros de trabajo, entre otras. Por medio de ellas, se intercambian formas de

sentir y de ver la vida; también se comparten necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales.

La autora resalta que cada persona es un mundo y se relaciona con los demás con sus propias vivencias, emociones, valores, conocimientos y formas de concebir la vida. Lo que nos diferencia en la vida es lo que enriquece las relaciones humanas, ya que, al ponerse en contacto, unos con otros se intercambian y construyen nuevas experiencias y conocimientos; de esa manera las personas se enriquecen tomando lo que no poseen a partir de contemplar al otro.

Pero si las diferencias nos enriquecen, también nos separan, pues se tiene que hacer un gran esfuerzo para conseguir entenderse y llegar a acuerdos armoniosos. Esto es un asunto muy difícil de manejar y entender, por ello, se afirma que las relaciones interpersonales son una búsqueda permanente de convivencia positiva entre hombres y mujeres, entre personas de diferente edad, cultura, religión o raza y muchas otras características que nos unen y separan.

Un asunto muy importante en la relación interpersonal es la comunicación, puesto que al comunicarnos se intercambia experiencias, sentimientos, emociones, ideas y valores. La comunicación nos permite expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos. Por ello en el ámbito laboral y especialmente en la escuela será muy necesario establecer normas claras y modelos de comunicación armoniosa basada en el respeto mutuo.

No obstante que la comunicación tiene un papel muy importante en nuestras vidas, no siempre ella ocurre de manera fácil. Por ejemplo, a veces al comunicarnos con personas con las que se tiene diferencias de edad, de sexo, de cultura, y cualquier otra diferencia, se puede pensar que no es posible un entendimiento, puesto que no se habla “el mismo idioma”; eso puede desanimarnos y hacer sentirnos incomprendidos, pareciera que hubiera una barrera infranqueable para relacionarse.

Tales diferencias, aparentemente nos separan como si fueran un océano, pero si se piensa bien y realmente se quiere construir relaciones interpersonales

recíprocas y armoniosas, las diferencias que nos separan son una fuente para el enriquecimiento mutuo, uno puede aprender del otro, mucho más de las diferencias que de las similitudes. He aquí la importancia de las relaciones interpersonales, nos sirven para crecer como personas para avanzar en nuestros conocimientos y en nuestros sentimientos. Es decir, nos enriquecen como personas.

Estilos de relaciones interpersonales.

El ser humano al interrelacionar se con sus semejantes, trae al intercambio todo lo que en sí mismo posee en su mundo interior, por ello manifiesta en la interrelación los rasgos característicos de su personalidad, a ello se le llama estilo de interrelación. Según Pipa (2013) los estilos predominantes son:

Estilo agresivo: Personas que al interrelacionarse constantemente buscan el conflicto, si no existe crean el conflicto, acusan y amenazan, instauran pautas de relación en función a la agresividad con los demás.

Estilo Pasivo: Personas que consienten el abuso, no expresan sus disconformidades casi nunca defienden sus derechos e ideas y opiniones, hacen todo lo que se le pide de manera obediente y sumisa.

Estilo asertivo: Persona que expresa sus opiniones libremente, da su parecer para defender sus intereses, se expresan de manera directa sin necesidad de insultar o maltratar. Aunque tiene en claro sus posiciones está dispuesto a negociar y buscar a cuerdos armónicos con los demás.

Dimensiones de las Relaciones Interpersonales en docentes

La presente variable se tomará en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Inclusión

En la teoría FIRO sobre las necesidades que están presentes en las relaciones interpersonales formulada por William Schutz, establece tres necesidades como fundamentales, la primera de ellas es la necesidad de inclusión.

Schutz (1966) afirma que tal necesidad se define como la primera etapa de las relaciones interpersonales y es la necesidad que se experimenta cuando se es nuevo miembro de un grupo, y consiste fundamentalmente en el ansia de sentirse aceptado, valorizado, integrado totalmente por todos aquellos con los cuales se forma el grupo. (p.26)

Cuando una persona se integra a un grupo nuevo se hace las siguientes interrogantes : ¿De qué manera seré aceptado?; ¿Quién me aceptará?; ¿Me rechazarán?; ¿Cómo conseguiré ser aprobado?. A lo largo de esa primera etapa, las personas toman conciencia de si entraron al grupo correcto o no. O sea, buscan indagar entre los otros miembros del grupo para ver a quienes se parece su estilo de vida, su manera de vestir, su modo de hablar y de ser.

La etapa inclusión conocida como fase inicial, es una etapa importante para comenzar a construir el sentido de pertenencia. En todo grupo donde la inclusión esté saciada, surge un incremento de la estima y la confianza personal. Para que un grupo sea considerado como una entidad de funcionamiento eficaz, la satisfacción de la necesidad de inclusión representa un prerequisite indispensable.

Según Dalton (2007) que explica a la “Teoría de las necesidades de Maslow” refiriendo que las necesidades del ser humano están jerarquizadas y escalonadas de forma tal que el primer escalón es el de las necesidades fisiológicas, como alimento, la sed y el aire. El segundo escalón es el de las necesidades de la seguridad en sí mismo y contra el daño personal. El tercer peldaño es de las necesidades de aceptación social.

La tercera necesidad planteada por Maslow corresponde a la necesidad de Inclusión propuesta por Schutz puesto que implica la aceptación social y el

sentido de pertenencia grupal. Una vez que la persona se siente aceptada estar satisfecha su necesidad de formar parte de un colectivo que le de identidad.

La Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland (1951) citado por Ramírez (2008) coincide con señalar que hay en las relaciones interpersonales una gran necesidad en el individuo que involucra sentido de inclusión, a esta necesidad él la llama necesidad de afiliación, en la cual la persona busca el establecimiento de relaciones armoniosas con los demás, el ajuste a las normas del grupo, la necesidad de sentirse aceptado y se siente mejor en situaciones cooperativas, frente a las competitivas.

En nuestra investigación al auscultar las relaciones interpersonales entre docentes, la inclusión es un asunto fundamental debido a que el trabajo docente involucra alto sentido de pertenencia y acogimiento, los profesores constantemente están trabajando en diversas comisiones institucionales y por ello formando parte de diferentes grupos humanos. En ese sentido las dinámicas de “inclusión” son determinantes, si el educador se siente incluido por sus colegas influirá en la posterior construcción de relaciones interpersonales sólidas y confiables.

Aceptación

El ser humano es un ser social por naturaleza, tenemos la necesidad mutua de convivir con los otros, en esta relación nace el concepto de aceptación, entendida como la búsqueda de ser aprobados y bienvenidos por los demás.

Al respecto San Millan (2015) refiere que La necesidad de aceptación forma parte de nuestra autoestima. Si la persona se siente integrada y reconocida se sentirá más segura y con mayor valía, ello redundara en su propia auto valoración.

La necesidad de aceptación es sentirse incluidos e integrados dentro de un grupo y evitar el aislamiento y la soledad. Formar parte de un grupo significa tener una imagen favorable ante los demás, en ello son muy importantes las dinámicas que se dan cuando aparece un nuevo integrante en un grupo social. Esta situación es de particular interés en nuestra investigación debido a que en las escuelas existe una constante renovación del personal docente.

Integración

La integración es un concepto de psicología social que implica el sentido de pertenencia a un grupo , según Brea, L (2014) este concepto se define como un sentido de arraigo que tienen las persona con un grupo social determinado, su existencia produce en el individuo un compromiso con la edificación de significados que formarán parte de su memoria afectiva personal y la del grupo al que se siente integrado.

Comunicación.

La comunicación de acuerdo al Drae (2016) proviene de la voz latina “comunicare” que sígnica poner en participación a otro lo que uno desea compartir , en otra acepción etimológica significa unir o compartir, en psicología se entiende a la comunicación como un proceso bidireccional y de afectación mutua entre emisor y receptor.

Al respecto Chiavenato (2009) refiere que la comunicación es un proceso a través del cual dos o más personas intercambian, comprenden y comparten información, generalmente con la intención de influenciar en la conducta de otras personas

De acuerdo a esto los diferentes significados de la comunicación, se colige que comunicarse es una necesidad indispensable para el ser humano. Con la comunicación se procura mantener buenas relaciones en todos los ámbitos de nuestra vida, en el campo laboral la comunicación juega un rol fundamental en el establecimiento de las relaciones interpersonales así lo sostiene Ogallo (2007) quien al respecto desarrolla las diversas teorías que tratan el fenómeno de la comunicación interpersonal

Dimensión 2: Control

Según Schutz (1966), una vez satisfecha la necesidad de inclusión, la atención de la persona se dirige hacia la influencia y el control. Para Schutz, la necesidad de control consiste en definirse a sí mismo sus propias responsabilidades en el grupo y también las de cada uno de los que conforman el grupo con él. En otras palabras, es la necesidad que experimenta cada nuevo miembro de sentirse

totalmente responsable por aquello que constituye el grupo: sus estructuras, sus actividades, sus objetivos, su crecimiento, sus progresos.

Se entiende entonces que el control se refiere a todo aquello que la persona trate de hacer en su desempeño grupal, para tomar identidad propia y tener una distinción personal, no aislada del grupo sino como parte de él.

Según Chiavenato (2000) el control corresponde a lo que Vroom sostiene en su “modelo situacional de la motivación” como la etapa en que el individuo necesita experimentar cierto dominio sobre los demás, ello se expresa en lo que él llama la fase de percepción de su capacidad de influir sobre su propia productividad.

La persona ejerce control no necesariamente por ejercitar un dominio hacia los demás sino por el hecho de demostrar su propia utilidad en el grupo, aunque el sentido de dominación no es ajeno a la dinámica grupal.

Dalton (2007) sostiene que en toda relación humana existe la necesidad de control, esencialmente en las dinámicas que implican el control del poder, toda persona lleva en sí un grado de control de los demás, especialmente cuando ejerce los papeles de liderazgo o autoridad.

Cuando se es autoridad, la necesidad de control se satisface de dos maneras, una por el sentido de dominio y otra por tener un rol identificado y claro dentro del grupo. O sea la persona ha definido cuál es su papel en la dinámica grupal.

Al respecto de esta segunda etapa de control, Schutz (1966) señala que, la persona se formula las siguientes preguntas: El grupo del que participo, ¿Bajo el control de quién está?; ¿Quién tiene autoridad sobre quién, en qué y por qué?; ¿Cómo puedo influir en este grupo?; ¿Cómo se toman las decisiones?; ¿Qué poder tengo yo en este grupo?. Estas interrogantes se establecen claramente en el cuestionario que el autor utiliza en el Test FIRO, a través de preguntas concisas sobre cómo se comporta la persona en su desempeño grupal.

Influencia

De acuerdo a Chiavenato (2009) la influencia es la capacidad que los individuos tenemos al integrar los grupos de inducir y modificar el comportamiento de los demás. Schutz en su teoría FIRO describe que la influencia puede ser de dos tipos: influencia deseada e influencia expresada. La primera se refiere a la conducta de disfrutar organizando y ejerciendo dirección sobre los demás y la segunda es sentir comodidad bajo la dirección y dominio de otros. Las dinámicas de la influencia como fenómeno psicológico social han sido estudiadas por Munné (2008) en sus estudios sobre el comportamiento interpersonal.

Responsabilidad

La responsabilidad como conducta del individuo dentro del grupo de trabajo, se entiende como el sentido de compromiso u obligación que los miembros sienten ante la tarea grupal. Al respecto de la conducta de responsabilidad en los grupos Ros (2006) refirió : “ los miembros reconocen su interdependencia y entienden que ambos , los objetivos personales y del grupo son cumplidos mejor con soporte mutuo, se asume una responsabilidad como individuos y como parte del colectivo que se integra. El producto o servicio se obtiene exclusivamente como fruto del trabajo colectivo en interdependencia” (p. 72).

La responsabilidad finalmente es la actitud que una persona asume como parte de su rol de ser integrante de un grupo o equipo de trabajo , asumiendo actitudes proactivas o sintiéndose desinteresado en la tarea.

Dimensión 3: Afecto

El afecto es la tercera y la última de las necesidades fundamentales interpersonales propuestas por Schutz (1966) está presente según el autor en toda dinámica de grupos. Se presenta en diversos grados y tiene modalidades distintas y a veces opuestas. Consiste básicamente en las ansias que tienen las personas al integrar grupos, en querer obtener pruebas de ser totalmente valorizados por los demás integrantes del grupo. Quien se integra a un grupo quiere no solamente ser

respetado, o valorado por su competencia o sus recursos, sino a tener aceptación fundamentalmente como persona; no solamente por lo que posee sino esencialmente por lo que es.

Esta profunda necesidad de valoración , ha sido también estudiada por muchos representantes de la Psicología Trans personal, fundamentalmente por los estudios del Instituto Esalen de EEUU , Carl Rogers destaca entre ellos. Afirmando postulados muy parecidos a los de Schutz en sus trabajos sobre psicología grupal. Tal como exponemos a continuación.

Rogers citado por Méndez (2005) explica que existe una “Necesidad de consideración positiva”, dicha necesidad está enmarcada en la expresión y sobre todo recepción de expresiones afectivas, para Rogers afecto es el cúmulo de estímulos positivos que el individuo recibe de con quienes se relaciona. Eso facilita al individuo en la adquisición de seguridad y confianza en cualquier desempeño.

Para esta tercera etapa, formulada por Schutz, la persona se interroga: ¿Quién me estima?; ¿quién o a quienes se les aprecia más?; ¿Cuáles son los cánones usados en el grupo para expresar amistad y afecto?.

Los integrantes de un grupo aplacan su propia necesidad de afecto y la de los demás cuando: (a) Tratan de llegar con puntualidad e incluso más temprano a reuniones del grupo con el propósito de conocer mejor a los otros. (b) Expresan oralmente lo que sienten en relación con los otros. (c) Alientan verbalmente la labor de los otros, alabando aquello que les gusta o expresando por escrito su apreciación positiva.

Respeto.

El respeto es un valor que las personas adquirimos como parte de nuestra dimensión ética , según la Real Academia de la lengua española. (2001). respeto proviene del latín “respectus”, que significa “acción de mirar atrás”, “consideración, atención”; este concepto apunta entonces a tener una mirada de atención y deferencia a algo o a alguien . El respeto es reconocer el derecho ajeno , implica

el reconocimiento de que alguien tiene un valor por sí mismo y se establece como una relación de reciprocidad mutua.

Al respecto Gamarra (2014) refirió que en el ámbito educativo el respeto juega un papel muy importante dentro del clima laboral de una escuela involucra una comunicación clara y de trato cordial entre docentes, directivos y alumnos, implica el escucharse y valorarse unos a otros.

Estimación.

Es el sentimiento que se tiene por alguien cuando se valoran y reconocen sus cualidades, en las relaciones interpersonales, al respecto Dalton (2007) explica la estimación como un concepto desarrollado en la teoría de Maslow expresado en las necesidades de estimación, también conocidas como necesidades del yo, las mismas que envuelven la necesidad de respeto por parte de uno mismo y de los demás. Cuando dichas necesidades son satisfechas se experimenta la sensación de ser competentes, de tener el control y de ser útiles.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación Práctica

Esta investigación es importante porque se está considerando dos variables que juegan un papel importante en el desarrollo de la sociedad, ya que en la actualidad se requiere de Directores de las Instituciones Educativas (II.EE) conscientes de su labor en las Instituciones y de maestros comprometidos con el quehacer cotidiano que den ejemplo de relaciones interpersonales bien llevadas puesto que como sostiene una vieja frase “el buen maestro lo es no solo por lo que enseña si no por lo que muestra en su persona”. Por ello la realización de este trabajo de investigación está orientada a analizar los problemas educativos de nuestra comunidad en lo que respecta a la gestión directiva y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017, de esta manera aportar en el mejoramiento de la gestión de los directores en el manejo de las relaciones con y entre los docentes de las instituciones educativas a su cargo, lo que repercutirá en la mejora de la educación de los estudiantes en toda

nuestra localidad. La presente investigación, tiene también el propósito personal de obtener el grado académico de magister, dando cumplimiento a lo estipulado en la normativa de la Universidad, siendo a la vez la consecución del gran anhelo profesional que como maestra persigo hace ya varios años, además pretendo realizar un aporte consistente y valioso a la institución educativa en que laboro .

1.3.2. Justificación científica

El estudio se encuentra apoyado en las concepciones últimas de la ciencia administrativa, la pedagogía y psicología laboral resumidas en el marco del buen desempeño del directivo (MINEDU, 2014) y en las disposiciones del Plan Nacional de Educación al 2021 , documentos que en común resaltan que una buena gestión directiva escolar establece las bases para que los procesos pedagógicos se desarrollen con calidad, orientando la acción escolar a la mejora continua de los aprendizajes en un clima de sana y armoniosa convivencia , hecho que implica por supuesto buenas relaciones interpersonales. Además, la presente investigación nos permitirá obtener información válida y confiable acerca de las variables en estudio, y a partir de las experiencias exitosas de investigaciones encontradas, poder orientar las futuras investigaciones que pretendan profundizar y/o complementar el tema trabajado.

1.3.3 Justificación metodológica

La investigación es pertinente, porque a través de su ejecución, se utiliza el método descriptivo en la determinación de la relación de la gestión directiva con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017; asimismo, para la contratación de la hipótesis se utilizará el enfoque cuantitativo correlacional , utilizando métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables que nos llevarán a obtener resultados precisos, de esta manera se contribuirá con la investigación educacional; ya que se determinará de manera confiable la relación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales; aporte que servirá para investigaciones futuras, para así mejorar las gestiones administrativas y la labor docente y por ende la educación en general.

.1.4. Problema

El quehacer del director de las instituciones educativas es complejo y cargado de múltiples e importantes obligaciones. El problema principal al que se enfrentan son los cambios constantes de gestión que proponen e imponen las nuevas tendencias educativas que están emergidas en la globalización.

El director debe aprender nuevas estrategias derivadas de las demandas más recientes sobre las instituciones educativas, pero tiene que continuar haciendo frente a las tareas tradicionales de orden administrativo para garantizar el buen funcionamiento de las mismas. Posiblemente lo que mejor define en la actualidad la figura del Director es que se encuentra en el centro de las tensiones y conflictos que se producen en las instituciones educativas; las tensiones más importantes que afectan al Director pueden resumirse en las siguientes: entre el individuo y la organización, entre las demandas de estabilidad y de cambio, entre las funciones de gestión y de instrucción, y entre la autonomía y la rendición de cuentas.

Es importante enfatizar que todas las acciones directivas serán inútiles o poco exitosas si es que el director o directores de las instituciones educativas no parten de considerar como primero al factor humano. Las relaciones humanas y el clima laboral son herramientas fundamentales para el adecuado funcionamiento de la I.E. El director debe mantener las relaciones interpersonales adecuadas y la moral institucional en alto. Debe estar atento a detectar posibles nudos y conflictos y resolverlos adecuadamente. Si el clima institucional y las relaciones interpersonales se mantienen en situación de gratitud y buen ánimo, todos los demás ámbitos de la gestión institucional serán posibles.

En nuestro país y a cargo de las UGELs se viene ejecutando un programa de Equipo Pedagógico Territorial (EPT) conformada por especialistas en el ámbito educativo y administrativo para asesorar y capacitar a directores en el desarrollo de capacidades de gestión y dentro de ellas el manejo las relaciones interpersonales. Ello se puede verificar en manual del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) para el buen desempeño directivo y el manual para el desempeño docente, en ambos casos se señala como funciones básicas del directivo el manejo de relaciones interpersonales en la comunidad educativa y su entorno, para impulsar

la participación de todos con el proyecto educativo. Ambos manuales hacen énfasis en resaltar la importancia de la cohesión de los equipos de trabajo, especialmente en el cuerpo docente de las instituciones.

En la región Lima como en casi todas las regiones, se están haciendo esfuerzos por mejorar la gestión directiva, cada año se busca el ingreso de directores más capacitados a las escuelas, el MINEDU convoca anualmente a concursos para cubrir plazas de directores, sin embargo, los resultados aún son desalentadores porque no se cubren todas las plazas por desaprobación en las evaluaciones.

En la Red 7, de la Ugel 05, se encuentra una situación que a todas luces demuestra que hay una gran problemática en las dos cuestiones que motivan la presente investigación – Gestión Directiva y Relaciones Interpersonales, debido al concurso para el cargo de directores y sub directores que se realizan cada tres años se han producido cambios en la gestión y administración de las instituciones educativas perjudicando en la mayoría de los casos los proyectos en ejecución de la anterior gestión. Y, por otro lado, se evidencia que las relaciones interpersonales entre docentes y administrativos o entre docentes mismos están en plena efervescencia de problemas pues algunos apoyan la nueva gestión y otros apoyan la antigua gestión administrativa y pedagógica. Esto último se evidencia claramente en actividades de proyección a la comunidad, como son celebración de aniversarios y participación en desfiles cívicos de la localidad. También es notoria la falta de monitoreo y evaluación de las relaciones interpersonales, como una herramienta que mejore el clima organizacional. Otra situación que evidencia realidades preocupantes entre gestión directiva y relaciones interpersonales es el hecho que se han presentado varios conflictos y denuncias entre docentes, que siendo mejor canalizados y atendidos se hubiera evitado que algunos de ellos lleguen hasta las instancias de sanción de la UGEL 05.

Todas las anteriores situaciones descritas generan una evidente situación problemática en la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017, surge así la interrogante:

¿Qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales de la Red 7, San Juan de Lurigancho – 2017?

1.4.1. Formulación del problema

Dentro de las investigaciones en educación, poco se ha tomado en cuenta el rol que juegan el quehacer directivo con las relaciones interpersonales de los docentes por ello en la presente investigación se pretende establecer las dificultades y beneficios que resulten de constatar qué situación generan la relación entre la gestión directiva con las relaciones interpersonales entre docentes. Ello servirá para constatar dificultades causas y consecuencias de la realidad que hay en el complejo mundo que significa la conducción de una Institución Educativa.

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la gestión directiva comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017

Hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho – 2017

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la gestión directiva comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Gestión Directiva.

Definición Conceptual:

Gestión directiva según Pozner (2001) es el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo, de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica para la comunidad educativa y cuyas dimensiones son: pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria. Cuya estimación serán las puntuaciones obtenidas de las respuestas al cuestionario de la variable gestión directiva con sus dimensiones Gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión organizacional y gestión comunitaria mediante la técnica de la encuesta donde se consideran 23 ítems, los cuales responden a los respectivos indicadores formulados para cada dimensión. Luego se establecen tres niveles (bueno, regular y deficiente) con sus respectivos intervalos para cada dimensión y variable; tal como se muestra en la tabla No 1.

Variable 2: Relaciones Interpersonales

Definición Conceptual

Según Schutz (1966) El ser humano tiene necesidad de otros seres humanos: necesidad de aceptación, de comprensión, de libertad; y de muchas otras más necesidades. Tales necesidades son las llamadas necesidades interpersonales y son tres: la necesidad de inclusión, la necesidad de control y la necesidad de afecto. Toda persona, al entrar en un grupo, se preocupa inicialmente por la inclusión, pasa luego por el control y, finalmente, intenta satisfacer sus necesidades de afecto. Estas tres necesidades se constituyen en las dimensiones que utilizamos para determinar nuestras variables

La estimación de esta variable serán las puntuaciones obtenidas de las respuestas al cuestionario de la variable Relaciones Interpersonales con sus dimensiones Inclusión, Control, y Afecto mediante la técnica de la encuesta donde se consideran 33 ítems, los cuales responden a los respectivos indicadores

formulados para cada dimensión. Luego se establecen tres niveles (bueno, regular y deficiente) con sus respectivos intervalos para cada dimensión y variable; tal como se muestra en la tabla N° 2.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Gestión Directiva.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas	Intervalo
Pedagógica	Motivación docente	1		
	Intervención en procesos de aprendizaje de alumnos	2		
	Promoción en innovación y desarrollo docente	Del 3 al 4	Deficiente	5 - 11
	Monitoreo a planes y programas institucionales	5	Regular	12 - 18
Administrativa			Bueno	19 - 25
	Justicia en la aplicación del reglamento	Del 6 al 7		
	Evaluación del personal docente	Del 8 al 9	Deficiente	6 - 13
	Comunicación de políticas y lineamientos de la I.E	Del 10 al 11	Regular	14 - 22
Organizacional	Gestión de clima organizacional.	Del 12 al 13	Bueno	23 - 30
	Difusión del PEI - PCC	Del 14 al 15	Deficiente	6 - 13
	Impulso de procesos de identidad institucional	16	Regular	14 - 22
Comunitaria	Organización de actividades de la I.E.	17	Bueno	23 - 30
	Relación en redes con instituciones	Del 18 al 19		
	Proyectos de proyección social	Del 20 al 21	Deficiente	6 - 13
	Relación con padres y madres de familia.	Del 22 al 23	Regular	14 - 22
GESTIÓN DIRECTIVA		23	Bueno	23 - 30
			Deficiente	23 - 53
			Regular	54 - 84
				85 - 115

Nota :Adaptado de Pozner (2000)

Tabla 2:

Operacionalización de la variable Relaciones interpersonales.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas	Intervalo
Inclusión	Aceptación	1 al 3		
	Integración	4 al 6	Deficiente	12– 28
	Valoración	7 al 9	Regular Bueno	29 - 44 45 - 60
Control	Comunicación	10 al 12		
	Influencia	13 al 15		
	Responsabilidades	16 al 18	Deficiente	15 – 35
	Actividades	19 al 21	Regular Bueno	36 – 55 56 - 75
	Objetivos	22 al 24		
	Progresos	25 al 27		
Afecto	Respeto	28 al 30	Deficiente Regular Bueno	6 – 14 15 – 22
	Estimación	31 al 33		23 -. 30
RELACIONES INTEPERSONALES		33	Deficiente Regular Bueno	33 – 76 77 – 120 121 – 165

Nota : adaptado de Pernia (2012)

2.3. Metodología

Siendo que la metodología comprende al conjunto de métodos que determinaran la investigación realizada, esta comprende los siguientes:

2.4. Tipo de estudio

El presente estudio es descriptivo - correlacional, tal como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (2010), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un

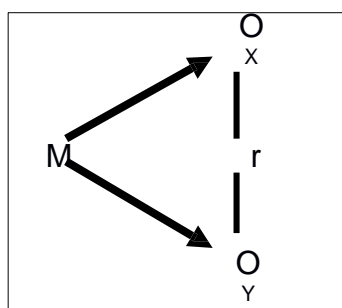
análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. También mencionan que la investigación correlacional tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más categorías o variables en un contexto en particular. (p. 80, 81). El presente estudio tiene como finalidad determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017.

2.5. Diseño

Por su diseño, la investigación se define como no experimental, puesto que se basó en hechos observados en estado natural, sin que el investigador intervenga o manipule las variables. Sobre ello, Hernández, Fernández y Baptista (2010), sostienen que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin que se manipulen las variables deliberadamente y en los que únicamente se observan fenómenos en su ambiente natural para posteriormente analizarlos. (p. 149).

De la misma manera, el diseño de la investigación fue transversal ya que su intención es describir las variables: Gestión Directiva y Relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, SJL - 2017. Además, Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que los diseños transaccionales son investigaciones que adquieren datos en un único momento (p. 151).

Figura 1. Diseño de la Investigación



Dónde:

M = Muestra Docentes

O_x = Variable 1 Gestión Directiva

O_y = Variable 2 Relaciones
interpersonales

r = Relación de las variables de
estudio

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población de la presente investigación la constituyen los docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017, del nivel primaria que está constituida por ocho instituciones. Teniendo 191 docentes en diferentes turnos.

2.6.2. Muestra

La muestra del presente estudio es probabilística, ya que existe la probabilidad (posibilidad) de que cualquier docente de la institución puede formar parte de la muestra. Su tamaño (n), según Bernal (2006: 171), Debido a que la población es finita, se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N pq}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N= tamaño de la población

n= nivel de confianza

p= probabilidad de que ocurra un evento p

q= probabilidad de que ocurra un evento q

e= margen de error esperado

Entonces:

N= 191

p= .5

q= .5

e= +- 5%= .050

n=128

En tal sentido se aplicará el cuestionario a 128 docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017. Para determinar la muestra se aplicó el tipo de Muestreo probabilístico estratificado; debido a que los docentes están divididos en cuatro secciones, por lo que se determinó una muestra de cada sección. Según

Hernández, Fernández y Baptista (2010), lo que aquí se hace es dividir a la población en subpoblaciones o segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento. (p. 180), como se puede ver en la tabla N° 3.

Tabla 3:

Muestra estratificada de estudiantes

Grado y Secciones	Población	factor n/N	muestra
I.E. N° 0151 MICAELA BASTIDAS	35	$0.67 * 35$	23
I.E. N° 0162 SAN JOSE OBRERO	23	$0.67 * 23$	15
I.E. N° 0163 TENIENTE CORONEL NESTOR ESCUADERO OTERO	35	$0.67 * 35$	23
I.E. N° 0167 MARIA REICHE	7	$0.67 * 7$	5
I.E. N° 171-4 CONSUELO S. CRISANTO SALINAS	19	$0.67 * 19$	13
I.E. ANTONIA MORENO DE CACERES	37	$0.67 * 37$	25
I.E. SAN ANTONIO DE JICAMARCA	28	$0.67 * 28$	19
I.E. N° 0171-8	7	$0.67 * 7$	5
TOTAL	191	$0.67 * 191$	128

2.6.3. Muestreo

Para la investigación se utilizó la forma de estudio probabilístico puesto que la población presenta la característica de ser infinita, teniéndose entonces la misma posibilidad de escoger las características de la población y también definir el tamaño de la muestra.

Hernández, (2010) sobre este tópico, sostiene que la muestra es en su esencia un subgrupo que se toma de la población. Es decir los elementos de la

muestra tienen las características básicas de la población (191 docentes) y por ello se constituyen en un subconjunto o subgrupo de ella . Las muestras se clasifican en dos facciones , las que son no probabilísticas y por supuesto las llamadas probabilísticas. En aquellas muestras que pertenecen al grupo de probabilísticas la totalidad de los elementos tienen pues la posibilidad de ser elegidas posibilidad de ser escogidos y se consiguen definiendo las características que tiene la misma población el tamaño de la población (128 docentes), en cambio en aquellas muestras que tienen el carácter de ser no probabilísticas, la elección de los elementos no estará en función ni dependerá de la probabilidad, sino de causas que tienen relación con las características de la investigación o de la determinación del investigador que elabora la muestra (p.235).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas de encuestas

Las variables estudiadas pertenecen a un nivel de medición ordinal, por tal razón en el proceso de recolectar datos se usó la técnica denominada encuesta, por ello se sometió

a los docentes de la muestra dos cuestionarios, utilizando escalas de medición de variables de Likert., Al respecto Hernández (1997), afirma que existen varias categorías para el nivel ordinal, pero que además mantienen un orden de que va de mayor a menor. Asimismo, sostiene que la escala Likert es, estrictamente, una medición ordinal, empero, es muy frecuente que esta sea trabajada cual si fuera de intervalo (p. 152, 299).

2.7.2. Instrumentos.

Cuestionario

El cuestionario, es un instrumento de bastante difundido en la realización de trabajos de investigación, consta de un conjunto de preguntas para obtener información selecta con un propósito determinado, sobre ello Carrasco (2013) sostuvo que, el cuestionario es de gran utilidad cuando existe una gran población

que precisa ser estudiada, se aplica a cierto número de personas representativas seleccionadas de la población a estudiar. Las preguntas están diseñadas de tal modo que se pueda obtener una información veraz y certera, poseen instrucciones que enseñan cómo se responden cada una de las interrogantes del cuestionario.

En la presente investigación hemos utilizado dos cuestionarios. El primero de ellos referido a medir en docentes la variable gestión directiva, consta de 23 preguntas; el segundo tiene 33 preguntas y esta dirigido a medir la variable relaciones interpersonales en docentes, dichos cuestionarios han sido diseñados para obtener la información pertinente en el presente estudio.

Ficha Técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario dirigido a docentes para evaluar gestión directiva

Autor: Br. Becerra Valle, Fabiola.

Procedencia: San Juan de Lurigancho - Perú, 2017.

Objetivo: Determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017

Administración: Individual.

Duración: Aproximadamente de 15 minutos.

Significación: La escala tendrá el propósito de referir qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de S.J.L 2017

Estructura: Una escala de 23 ítems, utilizando para las respuestas alternativas de opción múltiple, tipo Likert, y cada ítem está organizado con cinco alternativas para su posible respuesta, de la siguiente manera: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, y 5) Siempre. Para calificarlas se utiliza un rango de cinco puntos con una dirección positiva y negativa. La escala está conformada por 04 dimensiones en la variable gestión directiva, los ítems están presentados en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la relación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales de los docentes de las II.EE estudiadas. Para calificar la prueba la puntuación se hace de 5 a 1 puntos.

Ficha Técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar relaciones interpersonales en docentes

Autor: Br. Becerra Valle, Fabiola.

Procedencia: San Juan de Lurigancho - Perú, 2017.

Objetivo: Determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017

Administración: Individual.

Duración: Aproximadamente de 20 minutos.

Significación : La escala tendrá el propósito de referir qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de S.J.L 2017

Estructura: Una escala de 33 ítems, utilizando para las respuestas alternativas de opción múltiple, tipo Likert, y cada ítem está organizado con cinco alternativas para su posible respuesta, de la siguiente manera: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, y 5) Siempre. Para calificarlas se utiliza un rango de cinco puntos con una dirección positiva y negativa. La escala está conformada por 03 dimensiones en la variable relaciones interpersonales, los ítems están presentados en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la relación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales de los docentes de las escuelas estudiadas. Para calificar la prueba la puntuación se hace de 5 a 1 puntos.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de cada variable se utilizó del programa SPSS V. 22, obteniendo porcentajes representados en tablas y figuras para mostrar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para ubicarlos en la escala de medición, para contrastar hipótesis se utilizó la estadística no paramétrica. Los datos fueron recolectados utilizando Excel, se usó el programa de estadística SPSS versión 20.0 en castellano para elaborar los resultados pertinentes al estudio, se utilizaran tablas y gráficos para mostrarlos, se hará interpretación para cada uno, relacionándolos por supuesto con los objetivos y las hipótesis formuladas en la presente investigación

2.8.1. Validez y Confiabilidad.

Validez

Los cuestionarios que se aplicó, Estuvieron sometidos al juzgamiento de un grupo de expertos catedráticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes emitieron su juicio sobre la aplicabilidad de los cuestionarios de la presente investigación.

Tabla 4:

Validez del cuestionario sobre procesos cognitivos.

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dra. Mildred Jénica Ledesma	Hay Suficiencia	Es aplicable
Cuadros		
Mg. Fátima Torres Cáceres	Hay Suficiencia	Es aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Utilizamos la prueba alfa de Cronbach, en nuestro propósito de validar la confiabilidad de los cuestionarios con una muestra piloto de 20 docentes. Los datos se procesaran usando el Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (1997), menciona que los coeficientes de confiabilidad varían entre 0 y 1 (0 = nula confiabilidad y 1 = alta confiabilidad) (p. 179).

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario sobre gestión directiva

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	23

Fuente: elaboración propia (2017)

Interpretación:

Al considerar en la escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.70 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable.

Tabla 6

Confiabilidad del Cuestionario sobre relaciones interpersonales

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de	N de elementos
,756	33

Elaboración Propia (2017)

Interpretación:

Tenemos en cuenta en la escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.70 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable.

2.9. Aspectos éticos

Se contemplan las siguientes razones éticas:

Se tendrá cuidado de mantener en secreta reserva los nombres de las personas encuestadas.

Esta investigación es cuidadosamente vigilada en su carácter de original, no existe plagio.

Las encuestas se han realizado con la autorización respectiva de las autoridad de la Red educativa y de las Instituciones Educativas consultadas.

No existe manipuleo ni variación antojadiza de los resultados finales.

Se mantiene en estricta reserva todo participante en la investigación.

Las citas de documentos consultados se han hecho acatando las normas legales al respecto.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

Los datos de las variables de estudio se describieron de acuerdo a la distribución de sus frecuencias absolutas y relativas y con gráficos expresados en frecuencias relativas. Al respecto Hernández, Baptista, Fernández (2010), dicen que el análisis descriptivo Las distribuciones de frecuencias abarcan las categorías, los códigos, las frecuencias absolutas (número de casos), , los porcentajes válidos y los porcentajes acumulados. Las distribuciones de frecuencias (particularmente de los porcentajes) pueden presentarse en forma gráfica (p. 336).

3.1.1. Descripción de la variable gestión directiva.

Al observar la tabla 7 y la figura 2, sostenemos que en la percepción de los docentes sobre la gestión directiva en su institución, para el 63,3 % es bueno, para el 29,7 % es regular y para el 7,0 % es deficiente.

Tabla 7

Niveles y frecuencias de la variable gestión directiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	7,0	7,0	7,0
	REGULAR	38	29,7	29,7	36,7
	BUENO	81	63,3	63,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

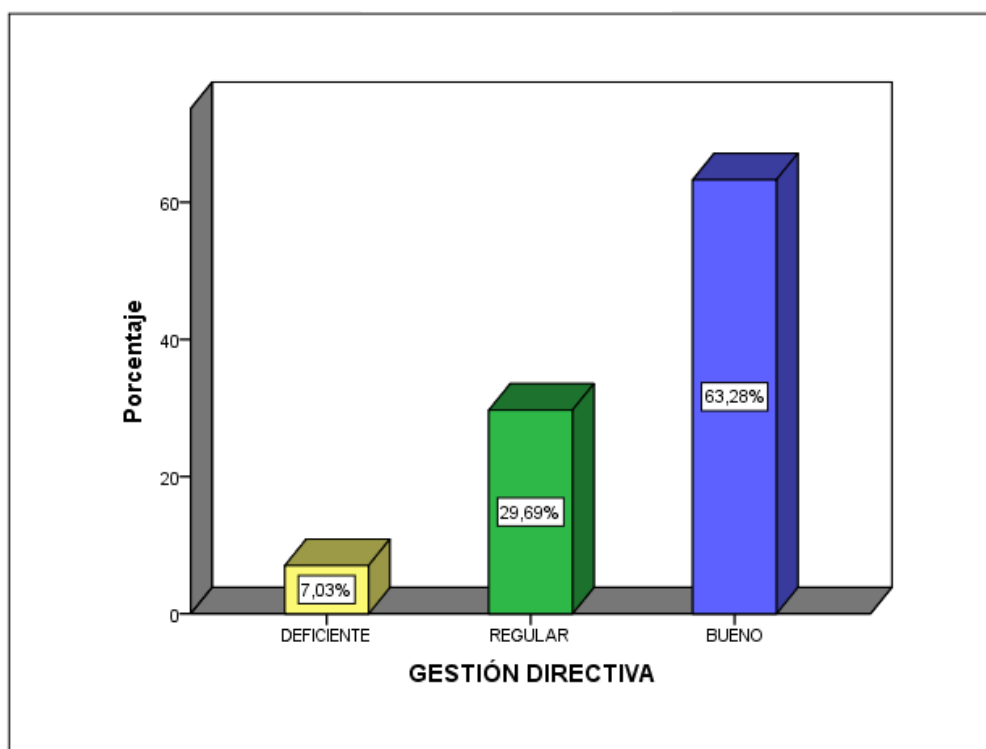


Figura N° 2. Gestión directiva

1) Descripción de la dimensión gestión pedagógica.

Observando la tabla 8 y figura 3, se puede decir que en la percepción de los docentes sobre la gestión pedagógica en su institución, para el 57,8% es Bueno, para el 29,7 % es regular y para el 12,5% es deficiente.

Tabla 8:

Niveles y frecuencias de la dimensión gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	16	12,5	12,5	12,5
	REGULAR	38	29,7	29,7	42,2
	BUENO	74	57,8	57,8	100,0
Total		128	100,0	100,0	

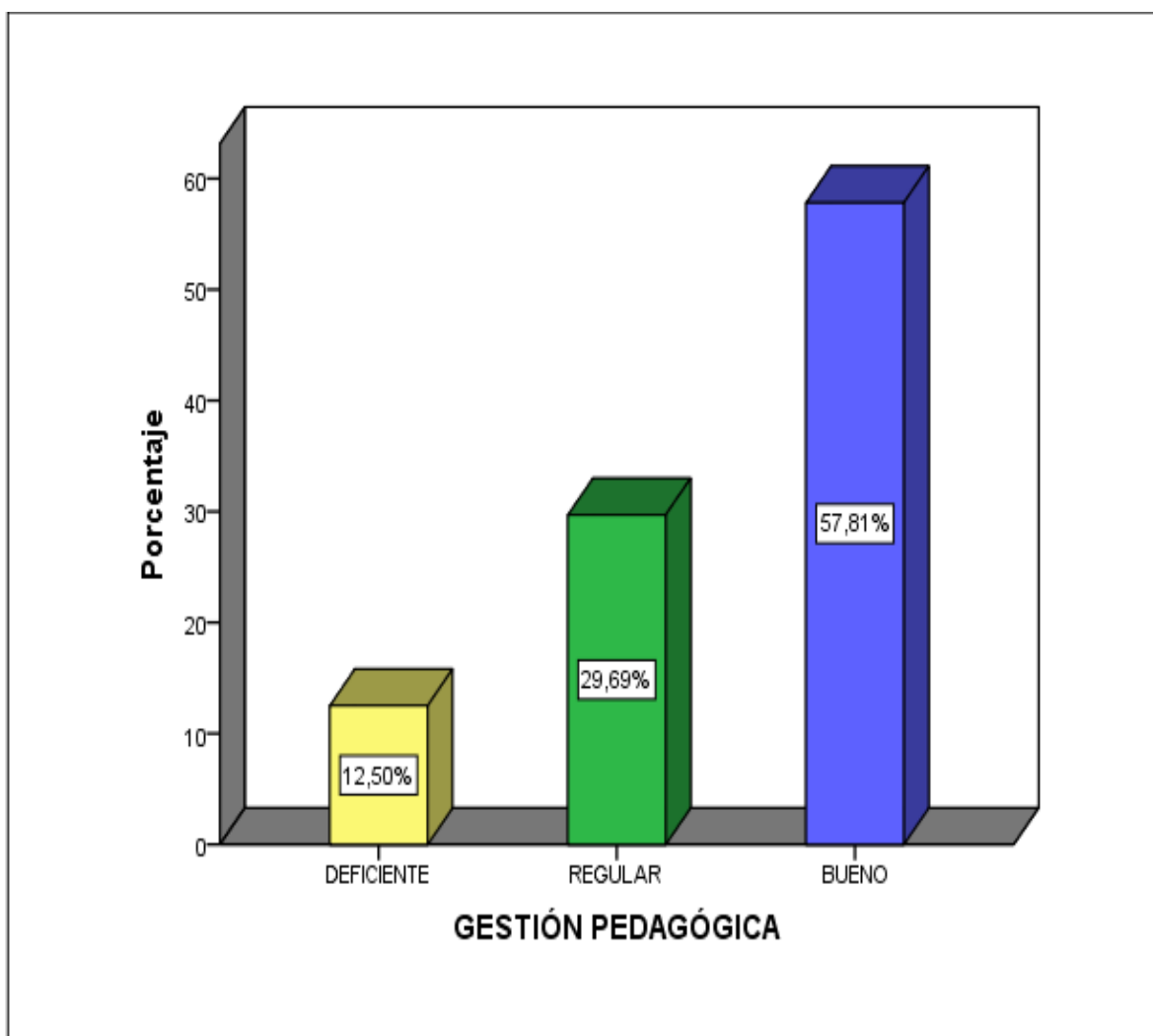


Figura N° 3. Gestión pedagógica

2) Descripción de la dimensión gestión administrativa

Se lo que se observa en la tabla 9 y figura 4, afirmamos que en la percepción de los docentes acerca de gestión administrativa en su institución, un 80,8% percibe que es bueno y para 19,2% es regular y 12,5 % señala que es deficiente. Siendo este último el más alto de los resultados que indican deficiencia entre las 4 dimensiones de la gestión directiva. Este hecho es digno de tomar en cuenta ya que según los autores la dimensión pedagógica es al más inherente a la gestión directiva de un director de escuela.

Tabla N° 9

Niveles y frecuencias de la dimensión gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	7,0	7,0	7,0
	REGULAR	44	34,4	34,4	41,4
	BUENO	75	58,6	58,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

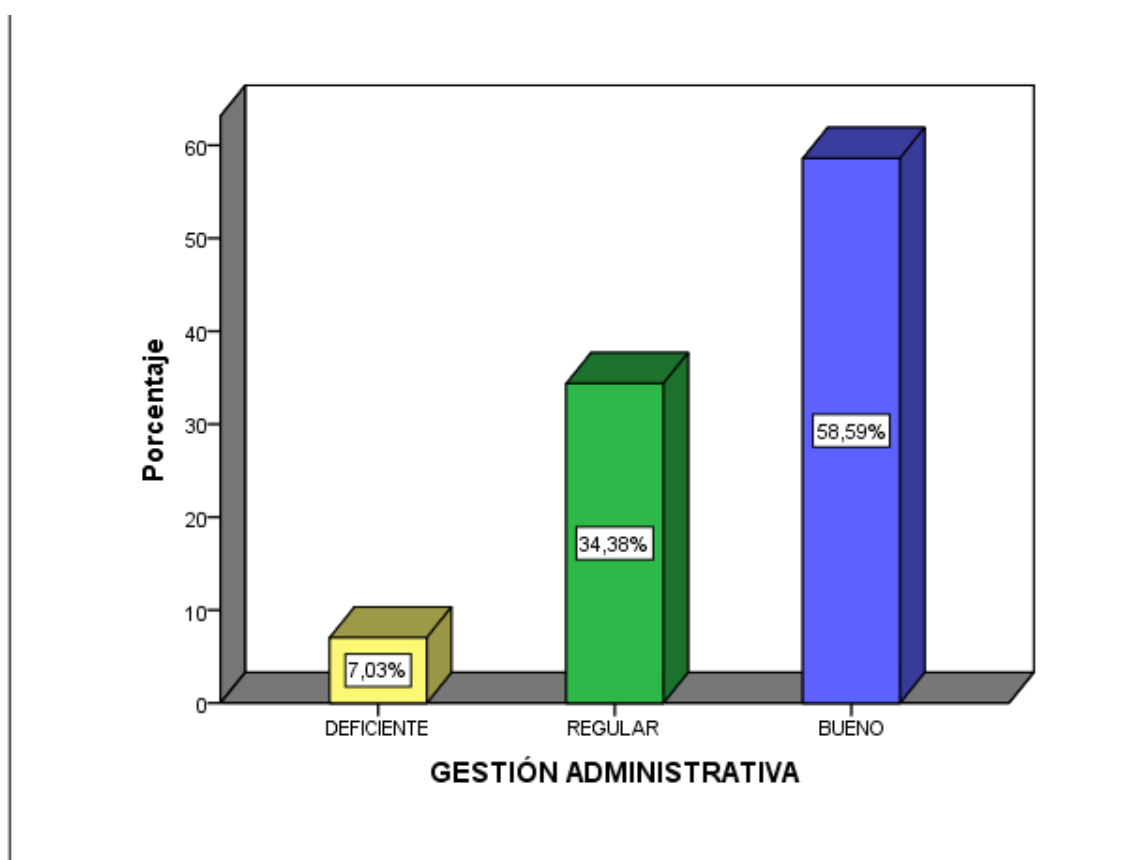


Figura N°4: Gestión administrativa.

3) Descripción de la dimensión gestión organizacional.

Como se observa en la tabla 10 y figura 5, podemos afirmar que en la percepción de los docentes acerca de la gestión organizacional en su institución, un 58,6 % percibe que es bueno, para el 36,7 % es regular y para el 4,7 % es deficiente.

Tabla N° 10:

Niveles y frecuencias de la dimensión gestión organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	6	4,7	4,7	4,7
	REGULAR	47	36,7	36,7	41,4
	BUENO	75	58,6	58,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

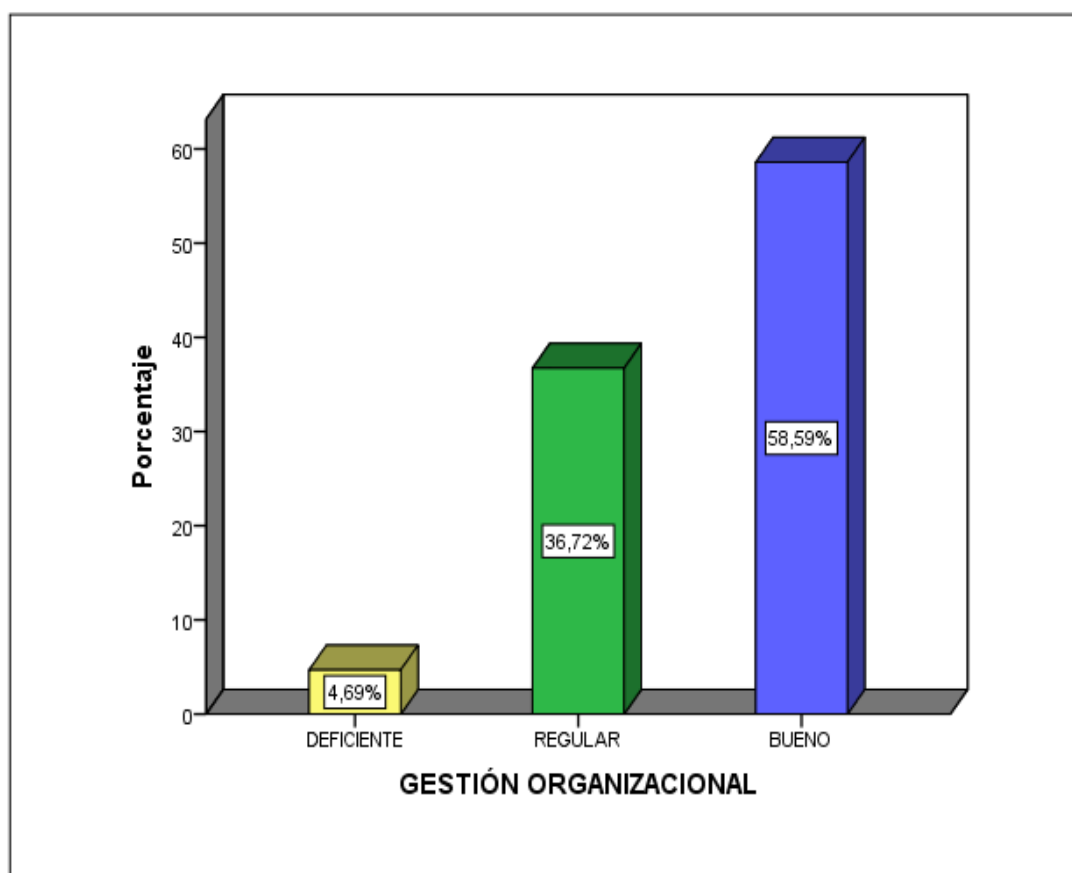


Figura N° 5: Gestión Organizacional

4) Descripción de la dimensión gestión comunitaria.

Como se observa en la tabla 11 y figura 6, podemos afirmar que en la percepción de los docentes acerca de la gestión comunitaria en su institución, un 56,3 % percibe que es bueno, para el 39,1 % es regular y para el 4,7 % es deficiente.

Tabla N° 11:

Niveles y frecuencias de la dimensión gestión comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	6	4,7	4,7	4,7
	REGULAR	50	39,1	39,1	43,8
	BUENO	72	56,3	56,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

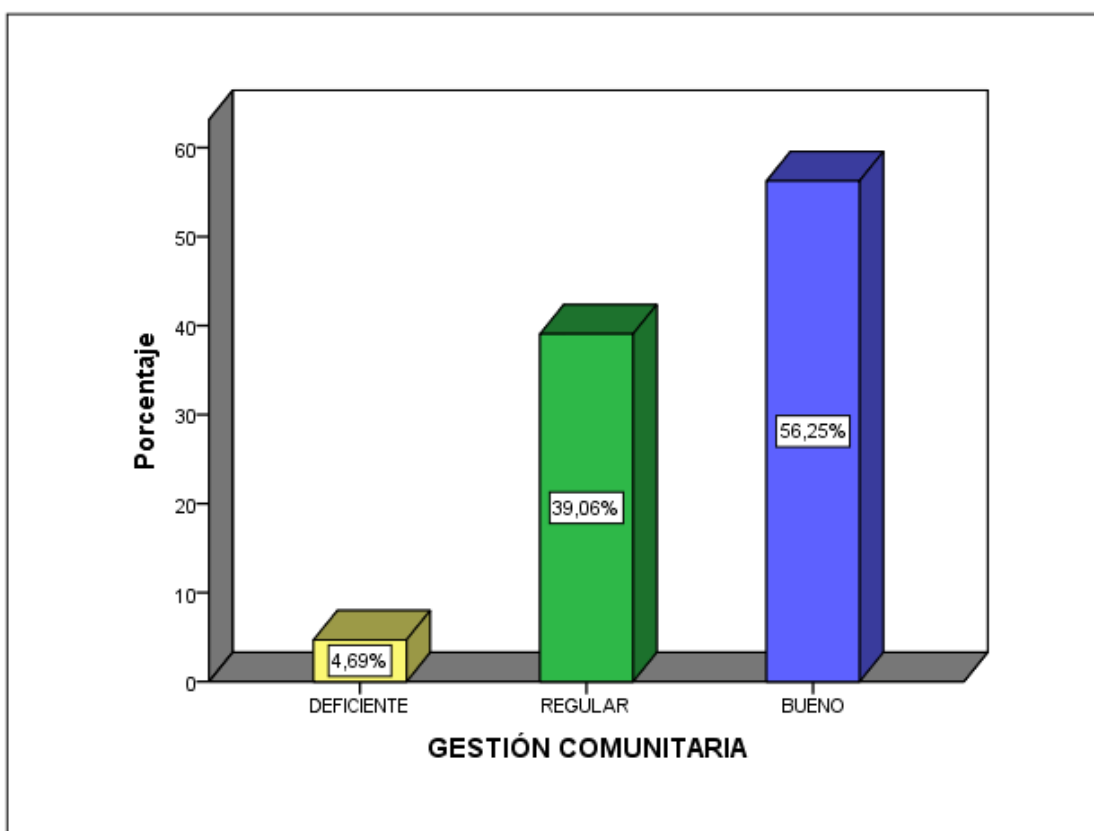


Figura N° 6 . Gestión comunitaria

3.1.2. Descripción de la variable relaciones interpersonales.

Como observamos en la tabla 12 y gráfico 6, sobre la percepción de los docentes sobre las relaciones interpersonales en su institución, un 81,3 % percibe que es bueno, para un 18,8 % es regular, y para el 0,0 % es deficiente.

Tabla N° 12:

Niveles y frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	24	18,8	18,8	18,8
	BUENO	104	81,3	81,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

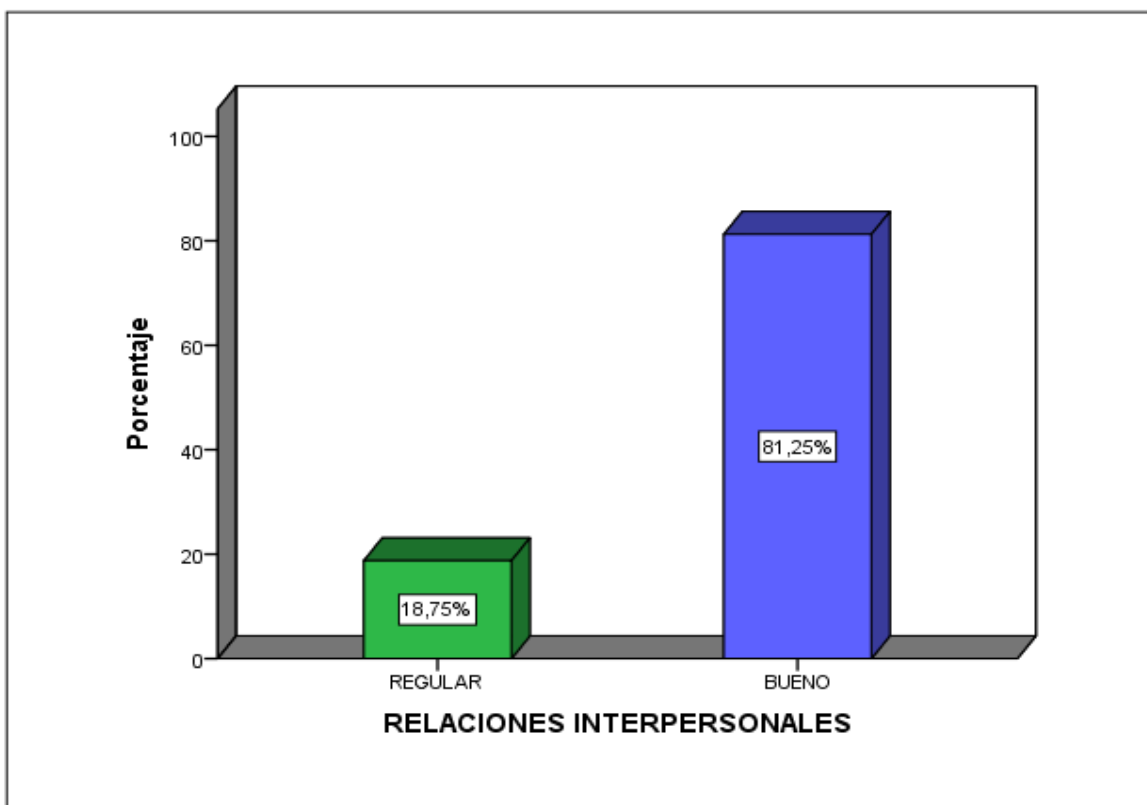


Figura N° 7: Relaciones interpersonales.

3.2. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de investigación

La Tabla 13 muestra los resultados que se obtienen en la prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov (K-S) todas las variables se notan dentro de lo que es una distribución normal, porque el coeficiente que se obtiene es significativo ($p < .05$). Por ello las correlaciones de las variables se hicieron utilizando la prueba no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman. Al respecto Hernández, (1997), sostiene que en las pruebas no paramétricas se necesita tomar en cuenta lo siguiente: 1) La generalidad de estas observaciones no necesitan de presupuestos sobre la forma de la distribución poblacional. Es posible admitir distribuciones no normales. 2) Las variables no se miden obligatoriamente en nivel por intervalos o de razón, se puede analizar datos nominativos u ordinales y por supuesto una de las pruebas estadísticas no paramétricas más difundidas es de coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman (p. 422).

Tabla 13:

Prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov (K-S)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
GESTIÓN PEDAGÓGICA	,358	128	,000
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,366	128	,000
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	,370	128	,000
GESTIÓN COMUNITARIA	,357	128	,000
GESTIÓN DIRECTIVA	,391	128	,000
RELACIONES INTERPERSONALES	,496	128	,000

3.3. Contrastación de hipótesis

3.3.1 Prueba de hipótesis

Se efectuó la prueba de las hipótesis con el coeficiente de correlación por rangos Spearman, los resultados de esta prueba se presentan en las tablas (14 – 16), donde se aprecia tanto el coeficiente de correlación como la significatividad bilateral. Sobre este tópico Vargas (1995), explica que el coeficiente de correlación Spearman, r_s , tiene variación entre -1 y +1. Un valor positivo alto nos demuestra

una marcada tendencia a la igualdad de los números de orden asociados; a la inversa cuando el valor tiene un r_s negativo, revela una fuerte tendencia a la desigualdad de los ordinales asociados. Si el valor es 0 pone en evidencia que no existe relación entre los conjuntos de números ordinales. (p. 201). Asimismo, señala que el grado de correlación Spearman se consigue mediante la fórmula:

$$r_{s(xy)} = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{n \cdot (n^2 - 1)}$$

Por lo tanto si el r_s es 0; entonces, se acepta la hipótesis nula o rechaza la hipótesis alterna y si el r_s es diferente de 0 se acepta la hipótesis alterna o rechaza la hipótesis nula. También Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan que el nivel de significancia del .05, implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse, y sólo un 5% en contra. El nivel de significancia del .01, el cual implica que el investigador tiene un 99% en su favor para generalizar sin temor. (p. 309).

3.3.2. Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho- 2017

$$\rho = 0$$

H_1 : Existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017

$$\rho \neq 0$$

Según lo que observamos en la tabla 14, afirmamos lo siguiente: existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017 en una escala moderada positiva (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.528).

Tabla N° 14:

Correlación de Spearman de la gestión directiva y las relaciones interpersonales

			GESTIÓN DIRECTIVA	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	GESTIÓN DIRECTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 .

3.3.3 Prueba de hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017.

$$\rho = 0$$

H₁: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017.

$$\rho \neq 0$$

Al observar la tabla 15, sostenemos que: Existe una relación entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017 en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.424).

Tabla 15

Correlación de Spearman de la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales de los docentes.

			GESTIÓN PEDAGÓGICA	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiente de	1,000	,424**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
	RELACIONES INTERPERSONALES	N	128	128
		Coeficiente de	,424**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017.

$$\rho = 0$$

H₁: Existe relación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

$$\rho \neq 0$$

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 16, afirmamos que: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017 en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.481)

Tabla 16

Correlación de Spearman de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los docentes.

Rho de Spearman			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RELACIONES INTERPERSONALES
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 .

Tercera hipótesis específica

H₀: No se encuentra relación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

$$\rho = 0$$

H₁: Existe relación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017.

$$\rho \neq 0$$

Como se observa en la tabla 17, podemos afirmar que: Existe una relación significativa entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017 en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.503).

Tabla 17

Correlación de Spearman de la gestión organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes.

			GESTIÓN ORGANIZACIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	GESTIÓN ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Cuarta hipótesis específica

H₀: No se halla relación entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017.

$$\rho = 0$$

H₁: Existe relación entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017.

$$\rho \neq 0$$

Como se observa en la tabla 18, podemos afirmar que: Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017 en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.596).

Tabla 18

Correlación de Spearman de la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales.

		GESTIÓN COMUNITARIA	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	GESTIÓN COMUNITARIA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,596**
		N	128
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,596**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

Al observar los resultados procesados podemos apreciar que brindan respuestas a los objetivos propuestos para la presente investigación. Puesto que se contrastaron las variables de gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes. Tomando en cuenta los criterios de la Pozner (2000) para identificar las dimensiones de gestión directiva que son: Pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria y también teniendo en cuenta las relaciones interpersonales en las dimensiones propuestas por Schultz de inclusión, control y afecto. La propuesta de la presente investigación fue determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017.

Ambas variables fueron evaluadas con cuestionarios, mostrando después del análisis de resultados que existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en una escala moderada positiva (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho = 0.528).

Dicha relación se evidencia principalmente por el hecho que en las escuelas evaluadas la percepción de los docentes sobre las relaciones interpersonales en su institución arroja el dato contundente de que hay 0,0 % de calificación deficiente en las relaciones interpersonales entre docentes, un 81,3 % percibe que es bueno, y para un 18,8 % es regular.

Los resultados que hemos obtenido confirman que hay relación significativa entre gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes, mostrando coincidencia con las investigaciones realizadas por el autor Tenorio (2016) que en su tesis *Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda*, encontró, que los directivos mediante un liderazgo de tipo autoritario impiden que se propicie un mejoramiento de relaciones interpersonales entre los docentes. Los resultados de Tenorio (2016) son antagónicos a los nuestros pero confirman la relación directa entre nuestras variables por el hecho de que en su tesis se comprueba que las relaciones personales entre docentes son deficientes si es que hay una gestión directiva concebida como deficiente.

En cuanto a los resultados obtenidos en la variable gestión directiva es pertinente hacer notar que nuestra investigación tiene similitud con lo encontrado por Revilla (2016) en su investigación “gestión directiva y gestión pedagógica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2016”. Puesto que al observar nuestra figura 15, se comprueba que hay una relación directa entre gestión pedagógica y relaciones interpersonales en docentes. coincidiendo con lo mostrado por Revilla según su la Tabla 21 con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación $r = 0.792$,. confirma que una buena gestión directiva, mejora las prácticas pedagógicas.

Por otro lado, la variable gestión directiva tiene similitud con la tesis de Guillen (2016), “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015”. Que afirma que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,787$ que señala que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; o un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional, esta tesis confirma nuestra hipótesis general , puesto que los resultados expuestos por Guillen coinciden con los datos obtenidos en la comprobación de nuestra hipótesis general . determinamos tal coincidencia en tanto que el autor Guillen considera a las relaciones interpersonales entre trabajadores (docentes en nuestro caso) como uno de los pilares fundamentales de su variable “clima institucional”. de manera parecida Marín (2013), en la tesis “Los docentes frente al cambio de gestión directiva: La dinámica micropolítica de un colegio privado de Lima”. Prueba que la gestión directiva influye en una serie de asuntos en la escuela pues el sostiene que se afectan todos los aspectos de “micropolítica institucional” uno de sus aspectos afectados son las relaciones interpersonales entre docentes.

En cuanto a nuestra variable relaciones interpersonales en docentes, la tesis de Pernia (2012), quien establece como propósito describir la correlación entre las relaciones interpersonales y la función docente de los profesores de la Institución Educativa Liceo Militar “Jauregui”, En la Universidad del Zulia en Maracaibo

Venezuela, confirma la validez de nuestro instrumento para evaluar las relaciones interpersonales entre maestros tiene una fiabilidad adecuada, puesto que hemos usado los mismos fundamentos basándonos en la Teoría F.I.R.O de William Schutz . Ambas investigaciones mostramos resultados opuestos pero que refuerzan nuestra posición de dar importancia a las relaciones interpersonales no solo en la gestión directiva si no en todo ámbito del quehacer de una institución educativa.

Hecho similar ocurre con la tesis de Beiza (2012) en su tesis titulada “las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional Creación Chaguaramos II” La conclusión que obtuvo de la contrastación de las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, fue que los profesores no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional. Esta conclusión de Beiza tiene relación con nuestra investigación por que tal como lo fundamenta nuestro autor base Schutz las relaciones interpersonales son un pilar fundamental de clima laboral , si las relaciones interpersonales entre los docentes de la escuela están deterioradas se afectan varios aspectos de la estructura de la escuela, entre ellos clima institucional y por ende gestión directiva.

Se determina así que la gestión directiva expresada en sus dimensiones: pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria; tienen gran relevancia en su relación con las relaciones interpersonales entre docentes de las instituciones educativas de la Red 7 , San Juan de Lurigancho -2017, resultado expresado en las encuestas y las estadísticas analizados.

V. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017. en una escala moderada positiva (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.528$). Tal afirmación se corrobora con el hecho de que 63,28% de los docentes califican como buena la gestión directiva de sus respectivas escuelas así mismo en un 81,25% expresan como buenas las relaciones interpersonales en sus escuelas.

Segunda: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017 en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.424$). tal afirmación encuentra relevancia en el hecho de que 57.81 % de los docentes encuestados califican de buena la gestión pedagógica de sus directores de escuela.

Tercera: Existe relación significativa entre gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017. Esto se confirma con el hecho de que en la correlación de Spearman los valores que se obtienen están en una escala de moderada a positiva. (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.424$), y en la encuesta los docentes califican como buena en un 58,59% la gestión administrativa de sus directores.

Cuarta: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017. Esto se confirma con el hecho de que en la correlación de Spearman los valores que se obtienen están en una en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.503$). Se reafirma con el hecho de que los docentes califican como buena en un 58,59 % la gestión organizacional del cuerpo directivo de sus Instituciones educativas.

Quinta: Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017 en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho = 0.596).

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Las ocho instituciones educativas de la Red 07 de San Juan de Lurigancho deben continuar fortaleciendo las buenas relaciones interpersonales que existen entre los docentes y hacerlas extensivas a los demás miembros de la comunidad educativa, con tal propósito es necesario organizar habitualmente eventos de reforzamiento de lazos de integración institucional; abarcando aspectos como la amistad, el deporte y la cultura. Todo ello significará una mejora en la cultura organizacional, basada en principios sólidos, de colaboración, tolerancia y de compañerismo.
- Segunda:** Notamos que en las ocho instituciones educativas estudiadas los cuerpos directivos de todas ellas corresponden a personas recientemente nombradas por el Minedu mediante concurso de méritos. Dicha coincidencia indica que son personas preparadas para la función que les compete, esta puede ser una razón del alto índice de aprobación que tienen la gestión directiva de las ocho escuelas estudiadas, por ello sugerimos estudiar en posteriores investigaciones si es que los índices de gran aprobación en la presente investigación se repiten en escuelas con cuerpos directivos de escuelas con directivos no provenientes de concurso de méritos.
- Tercera:** Es necesario seguir investigando las relaciones interpersonales entre docentes, especialmente utilizando la teoría FIRO del doctor William Schutz, pues dicha teoría es muy difundida dentro de los estudios de psicología laboral, sorprende que existan pocas investigaciones de aplicación de esta teoría en el campo educacional.
- Cuarta:** Se sugiere aplicar los instrumentos al personal administrativo y de servicio, especialmente la encuesta de relaciones interpersonales para determinar qué aspectos negativos y positivos son relevantes en dichas relaciones y tomar decisiones que redunden en la mejora del clima institucional que se vive en la comunidad educativa de cada Institución.

VII. REFERENCIAS

- Arce, G y Malvas, Y (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari- 2013* (Tesis de maestría; Universidad Sedes Sapientiae. Lima, Perú) Recuperada de:
http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1
- Azzerboni, D. R. y Harf, R. (2003). *Conduciendo la escuela: Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II"- 2012*. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela) Recuperada de:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf?sequence=4>
- Bernal, E. (2010). *Metodología de la investigación*. (tercera edición). Colombia. Bogotá, México: Pearson
- Brea, L. (2014). *Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino*. (Tesis de Maestría, Universidad de Murcia, España) Recuperado de :
<http://l3.ieu.edu.mx/mod/folder/view.php?id=29964>
- Carrasco, S. (2013) *Metodología de la investigación científica* (quinta edición) Lima, Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván
- Cañal de León, P (2002). *La Innovación Educativa*, Universidad internacional de Andalucía. España: Akal

- Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos* (quinta edición). Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional* (segunda edición). México D.F, México: Mc Graw Hill.
- Claude, S (2005) *Historia del pensamiento administrativo* (segunda edición).México D.F. México: Pearson.
- Consejo Nacional de Educación (2007) *Proyecto educativo nacional al 2021*. Lima , Perú. Recuperado de :
<http://www.cne.gob.pe/index.php/Proyecto-Educativo-Nacional/proyecto-educativo-nacional-al-2021.html>
- Dalton, M, Hoyle D y Watts, M.(2007) *Relaciones humanas*. (Tercera edición) México D,F . México: Cengage Learning .
- Erikson , E (1985) *El ciclo vital completado*. (1era edición). Buenos Aires, Argentina : Paidós.
- Escamilla, S, (2006). *El director escolar: Necesidades de formación para un desempeño profesional*. (Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España) Recuperada de :
http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0412107-125929//sact1de1.pdf
- Eyras ,M, (2007) *La teoría del apego: Fundamentos y articulaciones de un modelo integrador*. (Tesis en Psicología, Universidad católica de Montevide, Uruguay). Recuperada de :
<http://magix.ucu.edu.uy:8086/opac9/doctesis/psicologia/54287.pdf>
- Fritzen, S (2003). *Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias*. Buenos Aires. Argentina. Lumen.

Gamarra, H (2014) Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas. (Tesis de maestría, Pontificia universidad católica, Lima, Perú). Recuperada de: tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5650

Gestiópolis. (2000). *Teoría de sistemas*. Recuperado de : <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-sistemas/>

Guillen (2016), *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica– 2015*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima , Perú) Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gvirtz, S. y Podestá M.E. (2004) *Mejorar la escuela. Acerca de la gestión y la enseñanza*. Buenos Aires. Argentina: Granica.

Hernández y Rodríguez, S (2002). *Introducción a la administración :Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (quinta edición). México D.F. Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (1997). *Metodología de la investigación*.(segunda edición).. México: McGraw-Hill

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (quinta edición).. México: McGraw-Hill.

López, L. (2012). *Abordaje de los conflictos estudiantiles en la gestión de las Escuelas Barrio Limoncito y la Colina, del circuito escolar 02, de la*

Dirección Regional de Educación de Limón. (Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica). Sede del Caribe, Limón, Costa Rica.

Marín, J. (2013) *Los docentes frente al cambio de gestión directiva: La dinámica micropolítica de un colegio privado de Lima.* (Tesis de maestría, Pontificia universidad católica, Lima, Perú) Recuperada de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4740/MARIN_SALAZAR_JULISSA_DOCENTES_GESTION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, L. (2012) *Administración Educativa* (primera edición). Tlalnepantla, Estado de México. México: Red tercer milenio

Maslow, A. (1991) *La motivación.* Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/102025212/MOTIVACION-Y-PERSONALIDAD-MASLOW-ABRAHAM-H>

Medina, P. (2010) *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima.* ((Tesis de maestría, Pontificia universidad católica, Lima, Perú) Recuperada de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA_ZUTA_PATRICIA_LIDERAZGO_LIMA.pdf?sequence=1

Mendez, I y Ryszard, M. (2005) *El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: enfoque centrado en la persona.* (tesis de maestría, Universidad Iberoamericana, México D.F). Recuperada de : <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014600/014600.pdf>

Ministerio de educación del Perú (2014) *Marco del buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela.* Minedu. D.R. Lima, Perú.

- Ongallo, C. (2007) Manual de comunicación, *guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones* . (segunda edición) Madrid , España : Dykinson .
- Pernia, I. (2012) *Relaciones interpersonales y la función docente de los educadores de la Institución Educativa Liceo Militar “Jauregui”- 2012* (Tesis de maestría , Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela). Recuperada de :
http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2013-07-17T09:37:10Z-4034/Publico/pernia_montilva_iris_rocio.pdf
- Pipa , K. (2013). *Talleres de relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional de la institución educativa Alfredo Vargas Guerra, Pucallpa, Ucayali, 2013.* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo- Trujillo, Perú) Recuperada de:
<https://es.scribd.com/doc/145312080/Informe-de-Tesis-Del-2013>
- Pozner, P. (2000). El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. (5ta edición) Buenos Aires. Argentina: Editorial Aique
- Pozner, P. (2000). Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Capítulo II. Buenos Aires. Argentina: IIPE
- Ramírez, R., Abreu, J y Badii M. (Marzo 2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de Acero.* Recuperado de:
[http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero1/3\(1\)%20143-185_2008.pdf](http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero1/3(1)%20143-185_2008.pdf)
- Regader, B. (2016) *Psicología y Mente* . Web. Recuperado de :
<https://psicologiaymente.net/desarrollo/teoria-del-desarrollo-psicosocial-erikson>.

- Revilla, G. (2015). *Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2015*. (Tesis de maestría, Universidad privada de Tacna, Perú). Recuperado de : <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/60>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. (decimotercera edición) México D.F. México : Pearson- Prentice Hall.
- Ros, J. (2006). Analisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos. (Tesis doctoral, Universidad autónoma de Barcelona, España). Recuperada de : <https://www.researchgate.net/profile/Ana.../post/.../jarg1de1.pdf>
- San Millan, B (2015). *La necesidad de aceptación*. Psico BSM. Recuperado de : <http://psicobsm.com/2015/01/29/la-necesidad-de-aceptacion/>
- Schutz, W. (1966). *FIRO: Three Dimensional theory of Interpersonal Behavior*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Schutz, W. (2001). *Todos somos uno : la cultura de los encuentros* ,Buenos Aires, Argentina : Amorrortu.
- Sime, L. (2002) *Hacia una Pedagogía de la Convivencia*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Stoner J., Freeman R, Gilbert D. (1996) *Administración* (Sexta edición). México D.F, México: Editorial Prentice Hall.
- Tenorio, J (2016). *Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas - 2014*. (tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador). Recuperada de:

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/911/1/TENORIO%20CAMPOS%20JOVANNY.pdf>

UNESCO, (2011) *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. (1era edición) Representación de la UNESCO en el Perú. Lima.

Velilla, M. (2002). *Manual de iniciación pedagógica al pensamiento complejo*. Colombia: UNESCO. Recuperado de :
<http://www.edgarmorin.org/descarga-libro-iniciacion-pedagogica.html>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Autor : Br. Fabiola Clementina Becerra Valle

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Dimensiones	VARIABLES E INDICADORE		
				Variable 1 : Gestión directiva		
				Indicadores	Items	Niveles
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017? PROBLEMAS ESPECIFICO Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017? Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017? Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017?	OBJETIVO GENERAL Determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017. Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017. Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017. Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.	HIPÓTESIS GENERAL. Existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017. Hipótesis Específicas. H.E.1. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017. H.E.2. Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017. H.E.3. Existe una relación significativa entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017. H.E.4. Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.	Pedagógica	Motivación docente	Del 1	1 = Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas veces 4= La mayoría de veces 5= Siempre
			Administrativa	Intervención en aprendizajes	Del 2	
				Promoción docente	Del 3al 4	
				Monitoreo	Del 5	
			Organizacional	Justicia en reglamento	Del 6-7	
				Evaluación docentes	Del 8-9	
				Comunicación de políticas	Del 10 al 11	
			Comunitario	Gestión de clima organizacional	Del 12 al 13	
				Difusión del PEI y PCC	Del 14 al 15	
				Identidad institucional	Del 16	
				Actividades	Del 17	
				Relación en redes I.	Del 18 al 19	
				Proyección social	Del 20 al 21	
				Relación con PPFF	Del 22 al 23	

las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017? Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017?	UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017. Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.		Variable 2 : Relaciones Interpersonales			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles
			Inclusión	Aceptación	Del 1 al 3	1 = Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas veces 4= La mayoría de veces 5= Siempre
				Integración	Del 4 al 6	
				Valoración	Del 7 al 9	
				Comunicación	Del 10 al 12	
			Control	Influencia	Del 13 al 15	
				Responsabilidades	Del 16 al 18	
				Actividades	Del 19 al 21	
				Objetivos	Del 22 al 24	
				Progresos	Del 25 al 27	
			Afecto	Respeto	Del 28 al 30	
				Estimación	Del 31 al 33	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
TIPO: APLICADA Recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (Tamayo (2010, p. 8). NIVEL: CORRELACIONAL DISEÑO: No experimental El diseño no experimental, de corte transeccional, según Hernández. (2010, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.	POBLACIÓN: Constituido por 191 docentes de la Red 07 San Juan de Lurigancho 2017. TAMAÑO DE MUESTRA: 128 TIPO MUESTREO: POBLACION CENSAL Enfoque de la Investigación: Cuantitativo	VARIABLE1: GESTIÓN DIRECTIVA INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA TÉCNICAS: CUESTIONARIO. AUTOR: FABIOLA BECERRA VALLE AÑO: 2017 MONITOREO: marzo 2016. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Red 07 de Ugel 05. SJL FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA VARIABLE2: RELACIONES INTERPERSONALES INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES TÉCNICAS: CUESTIONARIO. AUTOR: FABIOLA BECERRA VALLE AÑO: 2017 MONITOREO: agosto 2017. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Instituciones educativas de la Red 07 San Juan de Lurigancho 2017. FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA	DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras DE PRUEBA: Prueba hipótesis Para Torres(1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p.(129) Nivel de Significación: Si s es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445). Rho spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

INSTRUMENTO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR GESTION DIRECTIVA

INDICACIÓN

Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la opción que le parezca apropiada. El valor 1 representa el más bajo y 5 el más alto.

1=Nunca	2=Casi nunca	3=Algunas veces	4=La mayoría de veces	5= Siempre
---------	--------------	-----------------	-----------------------	------------

N.	ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión Pedagógica						
1	El director motiva el trabajo pedagógico de los docentes					
2	El director interviene en procesos de aprendizaje de los alumnos.					
3	El director aclara y explica dudas sobre la implementación de nuevos enfoques, estrategias y procesos de enseñanza.					
4	El director promueve la innovación y el desarrollo profesional docente.					
5	El director monitorea los planes y programas curriculares de aprendizaje y enseñanza.					
Dimensión Administrativa						
6	El director aplica con conocimiento y equidad el reglamento docente.					
7	El director administra correctamente la disciplina laboral de todo el personal de la I.E					
8	El director evalúa periódicamente al personal docente..					
9	El director comunica los resultados de las evaluaciones docentes.					
10	El director comunica con claridad las políticas y lineamientos administrativos de la I.E.					
11	El director implementa adecuados lineamientos de distribución del tiempo para el trabajo docente, administrativo y de servicio.					
Dimensión Organizacional						
12	El director genera espacios de convivencia entre docentes					
13	El director facilita canales de comunicación formal que coadyuvan a una buena convivencia docente.					

14	El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional					
15	El director da a conocer el Plan Educativo Institucional- El Proyecto Curricular y el Plan estratégico de su Institución.					
16	El director impulsa procesos que favorecen la pertenencia e identidad institucional					
17	El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año.					
Dimensión comunitaria						
18	El director coadyuva a la integración en redes con las I.E de la localidad					
19	El director promueve relaciones de colaboración mutua con las instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y otros organismos civiles.					
20	El director promueve desde la I.E el desarrollo de proyectos de impacto social en la localidad.					
21	El director apoya la participación de la I.E en proyectos y campañas realizadas por las diversas entidades locales y nacionales.					
22	El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades de la I.E					
23	El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)					

INSTRUMENTO PARA EVALUAR RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES

INDICACIÓN

Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la opción que le parezca apropiada. El valor 1 representa el más bajo y 5 el más alto.

1=Nunca	2=Casi nunca	3=Algunas veces	4=La mayoría de veces	5= Siempre
---------	--------------	-----------------	-----------------------	------------

ITEM		1	2	3	4	5
Dimensión Inclusión						
1.	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.					
2.	Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.					
3.	Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.					
4.	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.					
5.	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.					
6.	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.					
7.	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.					
8.	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.					
9.	He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.					
10.	En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.					
11.	Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo					
12.	Me siento integrado(a) al grupo docente con el que trabajo					
Dimensión Control						
13.	Valoro a mis compañeros de trabajo.					
14.	Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.					
15.	Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.					
16.	El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente.					
17.	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes.					
18.	Los profesores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.					

19.	Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.					
20.	Cuando los directivos se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.					
21.	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.					
22.	El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones.					
23.	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.					
24.	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.					
25.	Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño docente.					
26.	El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.					
27.	La participación de los directivos en las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales.					
Dimensión Afecto						
28.	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.					
29.	Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.					
30.	Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.					
31.	Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.					
32.	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.					
33.	Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.					

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento dirigido docentes para evaluar gestión directiva

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión directiva en instituciones educativas de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Ténica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica							
1.	El director motiva el trabajo pedagógico de los docentes	✓		✓		✓		
2.	El director interviene en procesos de aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓		
3.	El director aclara y explica dudas sobre la implementación de nuevos enfoques, estrategias y procesos de enseñanza.	✓		✓		✓		
4.	El director promueve la innovación y el desarrollo profesional docente.	✓		✓		✓		
5.	El director monitorea los planes y programas curriculares de aprendizaje y enseñanza.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	El director aplica con conocimiento y equidad el reglamento docente.	✓		✓		✓		
7.	El director administra correctamente la disciplina laboral de todo el personal de la I.E.	✓		✓		✓		
8.	El director evalúa periódicamente al personal docente.	✓		✓		✓		
9.	El director comunica los resultados de las evaluaciones docentes.	✓		✓		✓		
10.	El director comunica con claridad las políticas y lineamientos administrativos de la I.E.	✓		✓		✓		
11.	El director implementa adecuados lineamientos de distribución del tiempo para el trabajo docente, administrativo y de servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Gestión organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
12.	El director genera espacios de convivencia entre docentes	✓		✓		✓		
13.	El director facilita canales de comunicación formal que coadyuvan a una buena convivencia docente.	✓		✓		✓		
14.	El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional	✓		✓		✓		

15.	El director da a conocer el Plan Educativo Institucional- El Proyecto Curricular y el Plan estratégico de su Institución.	✓		✓		✓		✓			
16.	El director impulsa procesos que favorecen la pertenencia e identidad institucional	✓		✓		✓		✓			
17.	El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año.	✓		✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
18.	El director coadyuva a la integración en redes con las I.E de la localidad	✓		✓		✓		✓			
19.	El director promueve relaciones de colaboración mutua con las instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y otros organismos civiles.	✓		✓		✓		✓			
20.	El director promueve desde la I.E el desarrollo de proyectos de impacto social en la localidad.	✓		✓		✓		✓			
21.	El director apoya la participación de la I.E en proyectos y campañas realizadas por las diversas entidades locales y nacionales.	✓		✓		✓		✓			
22.	El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades de la I.E	✓		✓		✓		✓			
23.	El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)	✓		✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedema Cuador Miled J. DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: D.a. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 22 de 07 del 2017



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Gestión Directiva: el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo, de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica para la comunidad educativa	Pedagógica	Motivación docente	El director motiva el trabajo pedagógico de los docentes			X						
		Intervención en procesos de aprendizaje de alumnos	El director interviene en procesos de aprendizaje de los alumnos.			X						
		Promoción en innovación y desarrollo docente	El director aclara y explica dudas sobre la implementación de nuevos enfoques, estrategias y procesos de enseñanza.			X						
			El director promueve la innovación y el desarrollo profesional docente.			X						
		Monitoreo a planes y programas institucionales	El director monitorea los planes y programas curriculares de aprendizaje y enseñanza.			X						
	Administrativa	Justicia en la aplicación del reglamento	El director aplica con conocimiento y equidad el reglamento docente.			+						
			El director administra correctamente la disciplina laboral de todo el personal de la I.E			+						
		Evaluación del personal docente	El director evalúa periódicamente al personal docente.			+						
			El director comunica los resultados de las evaluaciones docentes.			+						
		Comunicación de políticas y lineamientos de la I.E	El director comunica con claridad las políticas y lineamientos administrativos de la I.E.			+						
			El director implementa adecuados lineamientos de distribución del tiempo para el trabajo docente, administrativo y de servicio.			+						
	Organizacional	Gestión de clima organizacional.	El director genera espacios de convivencia entre docentes			+						
			El director facilita canales de comunicación formal que coadyuven a una buena convivencia docente.			+						
		Difusión del PEI - PCC	El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional			+						
			El director da a conocer el Plan Educativo Institucional- El Proyecto Curricular y el Plan estratégico de su Institución.			+						
		Impulso de procesos de identidad institucional	El director impulsa procesos que favorecen la pertenencia e identidad institucional			+						
	Comunitaria	Organización de actividades de la I.E.	El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año.			+						
		Relación en redes con instituciones	El director coadyuva a la integración en redes con las I.E de la localidad			+						
			El director promueve relaciones de colaboración mutua con las instituciones municipales, estatales, eclesíásticas y otros organismos civiles.			+						
		Proyectos de proyección social	El director promueve desde la I.E el desarrollo de proyectos de impacto social en la localidad.			+						
			El director apoya la participación de la I.E en proyectos y campañas realizadas por las diversas entidades locales y nacionales.			+						
		Relación con padres y madres de familia.	El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades de la I.E			+						
			El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)			+						

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para evaluar relaciones interpersonales en docentes.

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

DIRIGIDO A:

Docentes de la la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jenica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Inclusión							
1.	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
2.	Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.	✓		✓		✓		
3.	Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.	✓		✓		✓		
4.	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5.	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
6.	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
7.	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.	✓		✓		✓		
8.	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
9.	He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.	✓		✓		✓		
10.	En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.	✓		✓		✓		
11.	Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo	✓		✓		✓		
12.	Me siento integrado(a) al grupo docente con el que trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Valoro a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
14.	Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.	✓		✓		✓		
15.	Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.	✓		✓		✓		

16.	El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente.	✓		✓		✓		
17.	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes.	✓		✓		✓		
18.	Los profesores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
19.	Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
20.	Cuando los directivos se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.	✓		✓		✓		
21.	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
22.	El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones.	✓		✓		✓		
23.	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.	✓		✓		✓		
24.	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.	✓		✓		✓		
25.	Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño docente.	✓		✓		✓		
26.	El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.	✓		✓		✓		
27.	La participación de los directivos en las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Afecto							
28.	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.	✓		✓		✓		
29.	Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.	✓		✓		✓		

30.	Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.	✓					✓		
31.	Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.	✓					✓		
32.	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.	✓					✓		
33.	Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.	✓					✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedezma Cuadros Hildred Jéssica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 22 de 07 del 2017



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
Son el conjunto de necesidades de la persona que solo en grupo y a través del grupo pueden ser satisfechas. Tales necesidades son: la necesidad de inclusión, la necesidad de control y la necesidad de afecto. Toda persona, al entrar en un grupo, se preocupa inicialmente por la inclusión, pasa luego por el control y, finalmente, intenta satisfacer sus necesidades de afecto.	Inclusión	Aceptación	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.			X								
			Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.			X								
			Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.			+								
		Integración	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.			+								
			Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.			X								
			Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.			X								
		Valoración	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.			X								
			Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.			X								
			He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.			X								
		Comunicación	En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.			X								
			Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo			+								
			Me siento integrado(a) al grupo docente con el que trabajo			X								
	Control	Influencia	Valoro a mis compañeros de trabajo.			X								
			Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.			X								
			Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.			X								
		Responsabilidades	El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente.			+								
			Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes.			X								
			Los profesores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.			+								
		Actividades	Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.			+								
			Cuando los directivos se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.			+								
			Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.			+								
		Objetivos	El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones.			+								
			Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.			+								
			En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.			X								
		Progresos	Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño docente.			+								
			El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.			X								
			La participación de los directivos en las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales.			+								
		Afecto	Respeto	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.			+							
				Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.			+							
				Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.			X							
	Estimulación		Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.			+								
			Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.			+								
			Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones			+								

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento dirigido docentes para evaluar gestión directiva

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión directiva en instituciones educativas de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

DIRIGIDO A:

Docentes de la la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Tones Céciles, Fátima

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 10670820

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems								Sugerencias	
	DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica									
	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³							
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1.	✓		✓							
2.	✓		✓							
3.	✓		✓							
4.	✓		✓							
5.	✓		✓							
DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa										
6.	✓		✓							
7.	✓		✓							
8.	✓		✓							
9.	✓		✓							
10.	✓		✓							
11.	✓		✓							
DIMENSIÓN 3: Gestión organizacional										
12.	✓		✓							
13.	✓		✓							
14.	✓		✓							

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Gestión Directiva: el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo, de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica para la comunidad educativa	Pedagógica	Motivación docente	El director motiva el trabajo pedagógico de los docentes			X						
		Intervención en procesos de aprendizaje de alumnos	El director interviene en procesos de aprendizaje de los alumnos.			X						
		Promoción en innovación y desarrollo docente	El director aclara y explica dudas sobre la implementación de nuevos enfoques, estrategias y procesos de enseñanza.			X						
			El director promueve la innovación y el desarrollo profesional docente.			X						
		Monitoreo a planes y programas institucionales	El director monitorea los planes y programas curriculares de aprendizaje y enseñanza.			X						
	Administrativa	Justicia en la aplicación del reglamento	El director aplica con conocimiento y equidad el reglamento docente.			X						
			El director administra correctamente la disciplina laboral de todo el personal de la I.E			X						
		Evaluación del personal docente	El director evalúa periódicamente al personal docente.			X						
			El director comunica los resultados de las evaluaciones docentes.			X						
		Comunicación de políticas y lineamientos de la I.E	El director comunica con claridad las políticas y lineamientos administrativos de la I.E.			X						
			El director implementa adecuados lineamientos de distribución del tiempo para el trabajo docente, administrativo y de servicio.			X						
	Organizacional	Gestión de clima organizacional.	El director genera espacios de convivencia entre docentes			X						
			El director facilita canales de comunicación formal que coadyuvan a una buena convivencia docente.			X						
		Difusión del PEI - PCC	El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional			X						
			El director da a conocer el Plan Educativo Institucional- El Proyecto Curricular y el Plan estratégico de su Institución.			X						
		Impulso de procesos de identidad institucional	El director impulsa procesos que favorecen la pertenencia e identidad institucional			X						
		Organización de actividades de la I.E.	El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año.			X						
	Comunitaria	Relación en redes con instituciones	El director coadyuva a la integración en redes con las I.E de la localidad			X						
			El director promueve relaciones de colaboración mutua con las instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y otros organismos civiles.			X						
		Proyectos de proyección social	El director promueve desde la I.E el desarrollo de proyectos de impacto social en la localidad.			X						
			El director apoya la participación de la I.E en proyectos y campañas realizadas por las diversas entidades locales y nacionales.			X						
		Relación con padres y madres de familia.	El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades de la I.E			X						
			El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)			X						

Dr. Esteban Torres Coéres

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para evaluar relaciones interpersonales en docentes.

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

DIRIGIDO A:

Docentes de la la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Tones Córeres, Fátima

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI... 10670820

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Inclusión								
1.	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
2.	Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.	✓				✓		
3.	Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.	✓		✓		✓		
4.	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5.	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
6.	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
7.	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.	✓		✓		✓		
8.	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
9.	He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.	✓		✓		✓		
10.	En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.	✓		✓		✓		
11.	Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo	✓		✓		✓		
12.	Me siento integrado(a) al grupo docente con el que trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2:Control								
13.	Valoro a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
14.	Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.	✓		✓		✓		
15.	Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.	✓		✓		✓		

16.	El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente.	✓		✓		✓		
17.	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes.	✓		✓		✓		
18.	Los profesores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
19.	Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
20.	Cuando los directivos se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.	✓		✓		✓		
21.	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
22.	El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones.	✓		✓		✓		
23.	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.	✓		✓		✓		
24.	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.	✓		✓		✓		
25.	Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño docente.	✓		✓		✓		
26.	El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.	✓		✓		✓		
27.	La participación de los directivos en las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Afecto							
28.	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.	✓		✓		✓		
29.	Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.	✓		✓		✓		

30.	Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.	✓		✓	✓	
31.	Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.	✓		✓	✓	
32.	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.	✓		✓	✓	
33.	Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.	✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Torres Céspedes, Fátima DNI: 10670820

Grado y Especialidad del validador: Ma. en Educación - Metodología de Investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 22 de 07 del 2017.



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
Son el conjunto de necesidades de la persona que solo en grupo y a través del grupo pueden ser satisfechas. Tales necesidades son: la necesidad de inclusión, la necesidad de control y la necesidad de afecto. Toda persona, al entrar en un grupo, se preocupa inicialmente por la inclusión, pasa luego por el control y, finalmente, intenta satisfacer sus necesidades de afecto.	Inclusión	Aceptación	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.			+																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											

Dr. Felina Torres Caceres

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO GESTIÓN DIRECTIVA

N° de encuestados	Número de Preguntas																				22	23
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	23
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	1	1	2	3	4	2	1	3	4	2	3	4	3	2	4	2	2	1	4	3	4
8	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
9	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5
10	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
11	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
14	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
15	2	2	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
16	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
19	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
27	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	1	1	2	3	4	2	1	3	4	2	3	4	3	2	4	2	2	1	4	3	4
48	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
49	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	5
50	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
51	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
54	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
55	2	2	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
59	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
60	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
61	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
67	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
69	3	4	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

Nº de encuestados	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	
57	
58	
59	
60	
61	
62	
63	
64	
65	
66	
67	
68	
69	
70	
71	
72	
73	
74	
75	
76	
77	
78	
79	
80	
81	
82	
83	
84	
85	
86	
87	
88	
89	
90	
91	
92	
93	
94	
95	
96	
97	
98	
99	
100	
101	
102	
103	
104	

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2017

2. AUTORA

Br. Fabiola Clementina Becerra Valle
Fabiola05@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación existente entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la red 07, de la UGEL 05, en San Juan de Lurigancho. Se fundamenta en teorías de prestigiosos estudiosos de la gestión educativa escolar como lo es la doctora Pilar Pozner y el destacado PhD en Psicología Organizacional William Schutz. De cuyos fundamentos se obtienen las variables de gestión directiva y las de relaciones interpersonales y sus respectivas dimensiones.

La investigación es un estudio descriptivo-correlacional, la población del presente estudio estuvo conformada por 191 docentes de educación primaria de 8 escuelas, se determinó una muestra de estudio de 128 docentes. Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación de las variables. El método de investigación es cuantitativo, porque se ha realizado la medición de variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos, que han sido utilizados para probar las hipótesis. Se aplicó 2 instrumentos de tipo encuesta para la recolección de la información, que constaron de 23 y 33 preguntas referentes a la gestión directiva y a las relaciones interpersonales entre docentes.

Se concluyó, de acuerdo a los resultados obtenidos que existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas estudiadas. Con lo cual se prueba que una adecuada gestión directiva y las relaciones interpersonales entre docentes son directamente proporcionales y ambos factores son pilares fundamentales en el desarrollo de cualquier institución educativa

4. Palabras clave:. gestión directiva, relaciones interpersonales, docentes

5. ABSTRACT

This research aims to know the relationship between the management and interpersonal relationships in teachers of the network 07, the UGEL05, in San Juan de Lurigancho. It is based on theories of prestigious scholars in educational management school such as the Dr. Pilar Pozner and the famous and outstanding PhD in organizational psychology William Schutz. Whose fundamental variables of management and interpersonal relations and their respective dimensions are obtained. Research is a descriptive-correlational study, the population of this study consists of 191 primary teachers from 8 schools, determined a sample of 128 teachers. By design, this research is not experimental, since is based on observations of the facts in its natural state, without the intervention or manipulation of the variables. The research method is quantitative, because there has been the measurement of variables and the measurement results have been expressed in numerical values, which have been used to test the hypothesis. 2 type instruments applied survey for the collection of information, which consisted of 23 and 33 questions relating to the management and interpersonal relations between teachers. It was concluded, according to results that there is a significant relationship between the management and interpersonal relationships between teachers. Whereupon it is proven that a proper management and maintain interpersonal relationships are a fundamental pillar in the development of any educational institution.

6. Keywords: management, interpersonal relations, teachers

7. INTRODUCCIÓN

Presentamos la investigación titulada: Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2017 fue desarrollado con un diseño no experimental, de nivel comparativo correlacional. Se demostró la hipótesis general afirmando que existe relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017. en una escala moderada positiva (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.528). Tal afirmación se corrobora con el hecho de que 63,28% de los docentes califican como buena la gestión directiva de sus respectivas escuelas así mismo en un 81,25% expresan como buenas las relaciones interpersonales en sus escuelas.

8. METODOLOGÍA

En lo referente al método utilizado, se trabajó con el método hipotético deductivo, el cual permitió verificar, la hipótesis a través de un diseño estructurado, siempre tratando de ser objetivos y bajo el principio fundamental de medir la variable de objeto de estudio, planteando una hipótesis general y otras específicas luego haciendo deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y finalmente haciendo verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos.

El diseño de estudio fue del tipo no experimental. En vista que se recogió la información desde donde se presenta y tal como se encuentra, utilizando una manera rápida de hacerlo, a través de la técnica de encuestas aplicando dos cuestionarios como instrumentos concretos de recojo de información. Cuya confiabilidad fue ratificada por la prueba alfa de Cronbach =0,75

.

Se analizó los datos bajo los programas estadísticos SPSS V22 Y SPSS V20. Dichos programas facilitaron la elaboración de tablas y gráficos estadísticos

através de las frecuencias y porcentajes que se obtiene de la data procesada de los dos cuestionarios con 23 y 33 Items , respectivamente

RESULTADOS

Se presenta los datos estadísticos principales en tabla y gráficos con su respectiva interpretación . Los datos de las variables de estudio se describieron de acuerdo a la distribución de sus frecuencias absolutas y relativas y con gráficos expresados en frecuencias relativas. Al respecto Hernández, Baptista, Fernández (2010), dicen que el análisis descriptivo Las distribuciones de frecuencias abarcan las categorías, los códigos, las frecuencias absolutas (número de casos), , los porcentajes válidos y los porcentajes acumulados. Las distribuciones de frecuencias (particularmente de los porcentajes) pueden presentarse en forma gráfica

Tabla N° 14

Correlación de Spearman de la gestión directiva y las relaciones interpersonales

			GESTIÓN DIRECTIVA	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	GESTIÓN DIRECTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según lo que observamos en la tabla 14, afirmamos lo siguiente: existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017 en una escala moderada positiva (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.528).

9. DISCUSIÓN

Al observar los resultados procesados podemos apreciar que brindan respuestas a los objetivos propuestos para la presente investigación. Puesto que se contrastaron las variables de gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes. Tomando en cuenta los criterios de la Pozner (2000) para identificar las

dimensiones de gestión directiva que son: Pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria y también teniendo en cuenta las relaciones interpersonales en las dimensiones propuestas por Schultz de inclusión, control y afecto. La propuesta de la presente investigación fue determinar qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017.

Ambas variables fueron evaluadas con cuestionarios, que se aplicaron a una muestra de 128 docentes de las I.E de la Red 07 Ugel 05 de San Juan De Lurigancho mostrando después del análisis de resultados que existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017 en una escala moderada positiva (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.528$).

Las cuatro hipótesis específicas han sido comprobadas con coeficientes favorables lo que prueba que la gestión directiva y las relaciones interpersonales entre docentes tienen una relación directamente proporcional. Dicha relación se evidencia principalmente por el hecho que en las escuelas evaluadas la percepción de los docentes sobre las relaciones interpersonales en su institución arroja el dato contundente de que hay 0,0 % de calificación deficiente en las relaciones interpersonales entre docentes, un 81,3 % percibe que es bueno, y para un 18,8 % es regular, (tabla 12 y gráfico 6) .

Los resultados que hemos obtenido confirman que hay relación significativa entre gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes, mostrando coincidencia con las investigaciones realizadas por el autor Tenorio (2016) que en su tesis Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda ,encontró, que los directivos mediante un liderazgo de tipo autoritario impiden que se propicie un mejoramiento de relaciones interpersonales entre los docentes . Los resultados de Tenorio (2016) son antagónicos a los nuestros pero confirman la relación directa entre nuestras variables por el hecho de que en su tesis se comprueba que las relaciones personales entre docentes son deficientes si es que hay una gestión directiva concebida como deficiente.

En cuanto a los resultados obtenidos en la variable gestión directiva es pertinente hacer notar que nuestra investigación tiene similitud con lo encontrado por Revilla (2016) en su investigación “gestión directiva y gestión pedagógica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2016”. Puesto que al observar nuestra gráfica de la tablas 15, se comprueba que hay una relación directa entre gestión pedagógica y relaciones interpersonales en docentes. coincidiendo con lo mostrado por Revilla según su la Tabla 21 con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación $r = 0.792$,. confirma que una buena gestión directiva, mejora las prácticas pedagógicas.

Por otro lado, la variable gestión directiva tiene similitud con la tesis de Guillen (2016), “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015”. Que afirma que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,787$ que señala que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; o un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional, esta tesis confirma nuestra hipótesis general , puesto que los resultados expuestos por Guillen coinciden con los datos obtenidos en la comprobación de nuestra hipótesis general que se observa en la tabla 14 podemos afirmar que: existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 07, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017 en una escala moderada positiva (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho = 0.528). determinamos tal coincidencia en tanto que el autor Guillen considera a las relaciones interpersonales entre trabajadores (docentes en nuestro caso) como uno de los pilares fundamentales de su variable “clima institucional”.

En cuanto a nuestra variable relaciones interpersonales en docentes, la tesis de Pernia (2012), quien establece como propósito describir la correlación entre las relaciones interpersonales y la función docente de los profesores de la Institución Educativa Liceo Militar “Jauregui”, En la Universidad del Zulia en Maracaibo Venezuela, confirma la validez de nuestro instrumento para evaluar las relaciones

interpersonales entre maestros tiene una fiabilidad adecuada, puesto que hemos usado los mismos fundamentos basándonos en la Teoría F.I.R.O de William Schutz . Ambas investigaciones mostramos resultados opuestos pero que refuerzan nuestra posición de dar importancia a las relaciones interpersonales no solo en la gestión directiva si no en todo ámbito del quehacer de una institución educativa.

Se determina así que la gestión directiva expresada en sus dimensiones: pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria; tienen gran relevancia en su relación con las relaciones interpersonales entre docentes de las instituciones educativas de la Red 7 , San Juan de Lurigancho -2017, resultado expresado en las encuestas y las estadísticas analizados.

10. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017 en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho = 0.424). tal afirmación encuentra relevancia en el hecho de que 57.81 % de los docentes encuestados califican de buena la gestión pedagógica de sus directores de escuela.

Segunda: Existe relación significativa entre gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017. Esto se confirma con el hecho de que en la correlación de Spearman los valores que se obtienen están en una escala de moderada a positiva. (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho = 0.424), y en la encuesta los docentes califican como buena en un 58,59% la gestión administrativa de sus directores.

Tercera: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017. Esto se confirma con el hecho de que en la correlación de Spearman los valores que se obtienen están en una en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho =

0.503). Se reafirma con el hecho de que los docentes califican como buena en un 58,59 % la gestión organizacional del cuerpo directivo de sus Instituciones educativas.

Cuarta: Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho - 2017 en una escala de moderada positiva. (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho = 0.596).

Quinta: La presente investigación demostró que existe relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 7, San Juan de Lurigancho -2017. en una escala moderada positiva (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho = 0.528). Tal afirmación se corrobora con el hecho de que 63,28% de los docentes califican como buena la gestión directiva de sus respectivas escuelas así mismo en un 81,25% expresan como buenas las relaciones interpersonales en sus escuelas.

Sexta: Finalmente concluimos que los resultados que obtuvimos condujeron a verificar las hipótesis de la investigación y validarlas plenamente. Tales resultados permitirán ser aplicados en otras escuelas con lo que se contribuirá a mejorar el trabajo educativo o se facilitará a la realización de tesis sobre la misma temática.

REFERENCIAS

- Arce, G y Malvas, Y (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari- 2013* (Tesis de maestría; Universidad Sedes Sapientiae. Lima, Perú) Recuperada de:
http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1
- Azzerboni, D. R. y Harf, R. (2003). *Conduciendo la escuela: Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional*

"*Creación Chaguaramos II*"- 2012. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela) Recuperada de:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf?sequence=4>

Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional* (segunda edición). México D.F, México: Mc Graw Hill.

Dalton, M, Hoyle D y Watts, M.(2007) *Relaciones humanas*. (Tercera edición) México D,F . México: Cengage Learning .

Escamilla, S, (2006). *El director escolar: Necesidades de formación para un desempeño profesional*. (Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España) Recuperada de :
http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0412107-125929//sact1de1.pdf

Eyras ,M, (2007) La teoría del apego: Fundamentos y articulaciones de un modelo integrador. (Tesis en Psicología, Universidad católica de Montevideo, Uruguay). Recuperada de :
<http://magix.ucu.edu.uy:8086/opac9/doctesis/psicologia/54287.pdf>

Fritzen, S (2003). *Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias*. Buenos Aires. Argentina. Lumen.

Gamarra, H (2014) Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas. (Tesis de maestría, Pontificia universidad católica, Lima, Perú). Recuperada de:
tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5650

Guillen (2016), *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica– 2015*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima , Perú) Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (quinta edición).. México: McGraw-Hill.

- Marín, J. (2013) *Los docentes frente al cambio de gestión directiva: La dinámica micropolítica de un colegio privado de Lima*. (Tesis de maestría, Pontificia universidad católica, Lima, Perú) Recuperada de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4740/MARIN_SALAZAR_JULISSA_DOCENTES_GESTION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, L. (2012) *Administración Educativa* (primera edición). Tlalnepantla, Estado de México. México: Red tercer milenio
- Maslow, A. (1991) *La motivación*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/102025212/MOTIVACION-Y-PERSONALIDAD-MASLOW-ABRAHAM-H>
- Mendez, I y Ryszard, M. (2005) *El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: enfoque centrado en la persona*. (tesis de maestría, Universidad Iberoamericana, México D.F). Recuperada de : <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014600/014600.pdf>
- Ministerio de educación del Perú (2014) *Marco del buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela*. Minedu. D.R. Lima, Perú.
- Pernia, I. (2012) *Relaciones interpersonales y la función docente de los educadores de la Institución Educativa Liceo Militar "Jauregui"- 2012* (Tesis de maestría , Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela). Recuperada de : http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2013-07-17T09:37:10Z-4034/Publico/pernia_montilva_iris_rocio.pdf
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. (5ta edición) Buenos Aires. Argentina: Editorial Aique
- Ramírez, R., Abreu, J y Badii M. (Marzo 2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de Acero*. Recuperado de:

[http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero1/3\(1\)%20143-185_2008.pdf](http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero1/3(1)%20143-185_2008.pdf)

Revilla, G. (2015). *Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2015*. (Tesis de maestría, Universidad privada de Tacna, Perú). Recuperado de :
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/60>

Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. (decimotercera edición) México D.F. México : Pearson- Prentice Hall.
<http://psicobsm.com/2015/01/29/la-necesidad-de-aceptacion/>

Schutz, W. (1966). *FIRO: Three Dimensional theory of Interpersonal Behavior*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

Tenorio, J (2016). *Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas - 2014*. (tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador). Recuperada de:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/911/1/TENORIO%20CAMPOS%20JOVANNY.pdf>

UNESCO, (2011) *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. (1era edición) Representación de la UNESCO en el Perú. Lima.

Velilla, M. (2002). *Manual de iniciación pedagógica al pensamiento complejo*. Colombia: UNESCO. Recuperado de :
<http://www.edgarmorin.org/descarga-libro-iniciacion-pedagogica.html>

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Fabiola Clementina Becerra Valle , estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, egresada, identificada con DNI N° 10105763, propongo el artículo titulado:

“Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo es de mi autoría
- 2) El artículo no contiene plagio ni parcial ni total.
- 3) El artículo no es autoplagio; es decir, no ha sido publicada ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en alguna Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.
- 6) Lugar y fecha 15 de diciembre del 2017

Nombres y apellidos: Fabiola Becerra Valle.

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 11 de agosto de 2017

Carta P. 491 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Galdos Rospigliosi German Giovana

I.E. N° 0167 María Reiche

Atención:

Director de la I.E.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FABIOLA CLEMENTINA BECERRA VALLE** identificado(a) con DNI N.° **10105763** y código de matrícula N.° **7000955571**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017."

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este




GERMAN GIOVANA ROSPIGLIOSI
DIRECTOR
11/08/2017



BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 11 de agosto de 2017

Carta P. 490 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Torres Maldonado Rómulo

I.E. N° 0163 Teniente Coronel Nestor Escudero Otero

Atención:

Director de la I.E.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FABIOLA CLEMENTINA BECERRA VALLE** identificado(a) con DNI N.° **10105763** y código de matrícula N.° **7000955571**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017."

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Rómulo Torres Maldonado
DIRECTOR I.E. Nº 0163 NED
Recibido
11-08-17
IPMR




Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este